

95/2009

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

Tárgy: A Sashalmi Manoda 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 Sashalmi Manoda 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, a 601/2008. (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.

Az óvodavezetői álláshely betöltésére a jelenlegi óvodavezető **Benisné Hepp Zsuzsa** nyújtotta be pályázatát. (1 sz. melléklet)

Az intézményben működő közösségek véleménynyilvánítási joga biztosítva volt.

A nevelőtestületi értekezletre melyen a nevelőtestület kialakítja véleményét a vezetői programról 2009. április 10-én kerül sor. Ezt követi az alkalmazotti közösség értekezlete, melynek során az alkalmazotti közösség abban foglal állást, hogy támogatja-e a pályázó vezetői megbízását.

A nevelőtestület és az alkalmazotti közösség véleményét a Képviselő-testület a napirend tárgyalása előtt ismeri meg.

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. (2. sz. melléklet)

Kérem a Képviselő-testület állásfoglalását a javaslattal kapcsolatosan.

HATÁROZATI JAVASLAT: Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete megbízza **Benisné Hepp Zsuzsát** 2009. augusztus 1-től 2014. július 31-ig a Sashalmi Manoda 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.

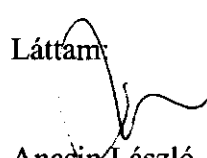
Felelős: Kovács Péter polgármester

(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.: pályázat
2. sz.: nyilatkozat

**Budapest, Főváros XVI. Kerületi Önkormányzat
Képviselőtestülete, Oktatási Ifjúsági és Gyermekvédelmi
Bizottsága**

P Á L Y Á Z A T

XVI. ker. Oktatási Ifjúsági és Gyermekvédelmi Bizottság	
2009. MÁRC 28.	
13	8921/04/2009
Előadó: B. Mele	Előír:

Benisné Hepp Zsuzsanna óvodapedagógus megpályázom az Oktatási és Kulturális Minisztérium hivatalos Közlönyében 2009. 02. 12. napján, a Budapest Főváros XVI. ker. hivatalos honlapján 2009. 02. 19. napján, valamint a KSzK honlapján 2009. február 23-án közzétett felhívásban foglalt Sashalmi Manoda Óvoda (székhelye: 1163. Bp. Könyvtár utca 26., telephelye: 1163. Bp. Mátészalka utca 18.)

óvodavezetői álláshelyét.

Jelenleg harmadszor pályázom a Sashalmi Manoda Óvoda vezetésére. Szándékomat az eddig eltelt több mint tíz év szakmai-pedagógiai, emberi sikerei motiválják. E hitemben erősítenek kollegáim, akikkel együttműködésünk során szeretetteljes, a gyermek igényeit, egyéni szükségleteit szem előtt tartó óvodai nevelést valósítunk meg.

Hiszek abban, hogy amennyiben a fenntartó is támogatja elképzeléseimet, egy jól működő, kihívásokat vállaló nevelő- és közalkalmazotti közösségben dolgozhatok a kerületben élő gyermekek, családok megelégedésére.

Tartalma:

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

Mellékletek:

- Szakmai önéletrajz
- Erkölcsei bizonyítvány
- Felsőfokú végzettséget igazoló oklevél másolata

Budapest, 2009. március 18.

HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

KÖZIGAZGATÁSI ÉS ELEKTRONIKUS KÖZSZOLGÁLTATÁSOK KÖZPONTI HIVATALA



IGAZOLOM, HOGY

BENISNÉ HEPP ZSUZSANNA

/ HEPP ZSUZSANNA

BUDAPEST 14

1961.11.28.

anyja neve: MATE ZSUZSANNA

NO /

A BÜNTETTESEK NYILVANTARTÁSÁBAN

NEM SZEREPEL.



Becht Éva

BUDAPEST, 2009. MÁRCIUS 9.

DR. BECHT ÉVA
FŐOSZTÁLYVEZETŐ

ERVÉNYES - HA TÖRVÉNY MÁSKEPP NEM RENDELKEZIK - A KIALLÍTÁSTÓL
SZÁMITOTT HARMONAPIG

A FELLEBBEZÉST A BIZONYÍTVÁNNYAL ÉS A BIZONYITEKOKKAL EGYÜTT HÍZENOT
NAPON BÉLÜL A KIALLÍTÓ SZERVHEZ LEHET BENYÚJTANI.
A HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY A SZEMÉLYAZONOSSÁG EGYIDEJŰ
IGAZOLÁSÁVAL HASZNÁLHATÓ FEL.



023820571



0310019000000000052685147

..... szám



44/1985..... szám

Oklevél

Ezt az oklevelet *Benisné Hepp Zsuzsanna*

..... számára állítottuk ki,
aki az *1961.* év *novemberi* hó *28.* napján

Budapest városban (községben)

..... megyében *Magyar* országban

született, és az *1982/83.* tanévtől az *1984/85.* tanévig a

Budapesti Tanítóképző Főiskola

ővönösi szakán

felsőfokú intézeti

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

Az Állami Vizsgáztató Bizottság *1985.* évi

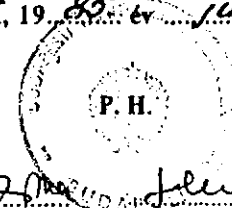
július hó *8.*-i határozata alapján

nevezett okleveles *ővönösnök*

..... nyilvánítjuk

Oklevelének minősítése *jó*

Kelt, *Budapest*, 19 *85.* év *július* hó *8.-a* n.



Á. Vizsg. Biz. elnöke

rektor (dékán, főigazgató, igazgató)

SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

Személyes adatok:

- Név: Benisné Hepp Zsuzsanna
- Születési hely, idő: Budapest, 1961. november 28.
- Lakcím: 1162 Budapest Muzsika utca 58/a.
- Családi állapot: férjezett
-

Iskolák:

- Kossuth Zsuzsa Egészségügyi és Óvónői Szakközépiskola
- Budapesti Tanítóképző Főiskola Óvónői Szak

Szakképzettségek:

- Óvodapedagógus (1980.)
- Felsőfokú Óvóképző (1985.)

Munkahelyek, beosztás:

1980-84. Budapest, XI. ker. Menyecske utca óvodapedagógus

1984-87. Budapest, XVI. ker. Monoki utca óvodapedagógus

1987- Budapest, XVI. ker. Sashalmi Manoda Óvoda óvodapedagógus,

1988- óvodavezető helyettes,

1999- óvodavezető

Megbízatások:

- 1985-1991. kerületi anyanyelvi mentor
- 1997-1999. kerületi óvodai munkaközösségvezető-koordinátor

Kitüntetés, elismerés:

- Kerületi Pedagógus Kitüntetés emléklakett (1996)
- Főtanácsosi cím (2005.)

Egyéb:

- 1988. Fővárosi mentorképző
- 1990. Alapfokú vezetőképző
- 1996. Családpedagógia
- 1999. Intézményértékelés, minőségbiztosítás
- 1999. Fejlesztőpedagógia

-
- 2003. Internet használati alapismeretek
 - 2007. Autizmus integráció
 - 2008. Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai inkluzív nevelésének elméleti és gyakorlati megalapozása tanfolyam

Rendszeresen részt veszek az óvodai életet, óvodavezetést érintő témájú előadásokon, törekszem meglévő ismereteim frissen tartására.

VEZETŐI PÁLYÁZAT

**„Olyan akadály, amelyről tudjuk, hogy legyőzhetetlen, nem akadály többé,
hanem adott helyzet, amelyből számításainknál kiindulhatunk.”**

(Eötvös József)

Készítette: Benisné Hepp Zsuzsa óvodapedagógus

TARTALOMJEGYZÉK

Az intézmény főbb jellemzői

1. Intézményi küldetésünk

- 1.1. Helyzetelemzés
- 1.2. Önmeghatározás, hosszú távú stratégia a társadalmi, helyi elvárásokkal, igényekkel kapcsolatban

2. Intézményi működés jellemzői

- 2.1. Az intézmény közvetlen társadalmi környezete, település, helyi társadalom jellemzői
- 2.2. Partneri igények, elvárások

3. Tárgyi erőforrás jellemzői

- 3.1. Az épület állaga, helyiség ellátottság, a környezet biztonsága, harmóniája
- 3.2. A nevelőmunka gazdasági és műszaki háttere, egyéb feltételrendszere
- 3.3. Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztő játékok, eszközök.
- 3.4. Hatékonyságmutatók: nyitva tartás, egy pedagógusra jutó gyermeklétszám
- 3.5. Saját bevételek, pályázatok

4. Humán erőforrás jellemzői

- 4.1. Pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége
- 4.2. Óvodapedagógusok tovább- és önképzése
- 4.3. Az óvodapedagógusok által kezdeményezett innovációk
- 4.4. A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök
- 4.5. Az óvoda szervezeti felépítése

5. Szervezeti-vezetési jellemzők

- 5.1. A vezetés hitvallása, vezetési struktúra
- 5.2. Erőforrások eloszlása, munka és felelősség-megoszlás
- 5.3. Belső értékelési, minőségirányítási technikák
- 5.4. Belső információáramlás
- 5.5. Az intézmény légköre

6. Pedagógiai munka jellemzői

- 6.1. Nevelési program
- 6.2. Munkaközösségek
- 6.3. Gyermekvédelem
- 6.4. A pedagógiai munkával kapcsolatos tapasztalataim az elmúlt öt évben

7. Vezetési program

- 7.1. Vezetői hitvallás, vezetői énkép és jövőkép
- 7.2. Az óvoda vezetése
- 7.3. A vezetés fejlesztése
- 7.4. Vezetési célok, feladatok

8. Prioritás a vezetésben

- 8.1. Szervezeti kultúra fejlesztése
- 8.2. Innováció támogatása
- 8.3. Teljesítményértékelési rendszer működtetése

9. A humán erőforrás fejlesztésére irányuló elképzelések

10. A tárgyi erőforrás fejlesztésére irányuló elképzelések

11. A pedagógiai munka fejlesztésével kapcsolatos elképzelések

12. Az intézményi működés fejlesztésére vonatkozó elképzelések

13. Utószó

Az intézmény főbb jellemzői

A közoktatási intézmény neve: Sashalmi Manoda Óvoda

A közoktatási intézmény székhelye: 1163. Budapest, Könyvtár utca 26.
Telefon, fax: 403-0498
E-mail: postmaster@konyvtarovi.
axelero.net

A közoktatási intézmény telephelye: 1163. Budapest, Mátészalka utca 18.
Telefon, fax: 403-6064

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

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

A közoktatási intézmény OM azonosítója: 034613

A közoktatási intézmény alaptevékenysége: Óvodai nevelés

A közoktatási intézmény egyéb tevékenysége:

- Óvodai intézményi közétkeztetés
- Intézményi vagyon működtetése
- Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelése- ennek keretében Beszéd fogyatékos, értelmi fogyatékos és autista, a megismerő funkciók, vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra visszavezethető, illetve vissza nem vezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő gyermekek integrált nevelése.

Engedélyezett csoport és óvodai létszám: 8 csoport/224 gyermek.

TÖRVÉNYESSÉGI HÁTTÉR

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

1. Intézményi küldetésünk

Intézményi küldetésnyilatkozatunkat minőségirányítási programunkban határoztuk meg. Természetesen összecseng a Helyi Óvodai Nevelési Programunkban megfogalmazott alapelveinkkel, óvodaképünkkel, gyermekképünkkel.

Óvodánk, a Sashalmi Manoda Óvoda önkormányzati fenntartású közoktatási intézmény.

Feladatunk a bennünket választó családok gyermekeinek nevelése három éves kortól az iskolába lépésig.

Fontos számunkra a szeretetteljes, nyugodt, barátságos, esztétikus környezet biztosítása. Olyan nevelőkörnyezet működtetése, melyben a gyermekközpontúság, a gyermeki személyiség mindenek fölötti tiszteletben tartása a fő érték.

Biztosítjuk, hogy

- a játék és a mozgás adta lehetőségek kihasználásával-melyet nevelőtestületünk szemléletmódja, a rendelkezésünkre álló, folyamatosan bővülő mobil eszközrendszer és tornaszobánk is szolgál- a gyermekek egyéni képességei maximálisan kibontakozzanak,
- érdeklődésüknek, egyéni fejlettségüknek megfelelő módon lehetőségük nyíljon a környezet tevékeny megismerésére,
- évszakonkénti kiránduláson kerüljenek még közelebbi kapcsolatba a természettel, szeressék és érezzék felelősséget iránta,
- a lehető legtöbb időt töltsék az óvoda udvarán,
- sósobánk rendszeres használatával segítsük a felső légúti és allergiás panaszok prevencióját.
- jól felkészült, magas szintű hivatástudattal rendelkező kollektívánk garanciája a nevelőmunka minőségének.

Törekszünk a

- HOP célkitűzései és a partneri elvárások folyamatos közelítésére
- mindennemű hátrányos megkülönböztetés megelőzésére, leküzdésére,
- az együttműködés fejlesztésére. felvállaljuk az integrált nevelést, törekszünk a tehetség felfedezésére és segítésére, a szociokulturális háttérből fakadó esélyegyenlőségek kompenzálására.

Vezetői szándéknyilatkozat

- Olyan óvoda működtetése a célom, ahol
- a legfontosabb a gyerekek szeretete,
- érdekeinek figyelembe vétele, igényeinek, szükségleteinek kielégítése, és igényes, innovatív kollektíva dolgozik.
- elkötelezettséggel képviselem óvodánk és a ránk bízott gyermekek érdekeit.
- Töreksem óvodánk megismertetésére a kerület közéletében.

Célom, hogy

- a gyermekekre ható nevelő hatások rendszere folyamatosan fejlődjön, hatékonysága növekedjen,
- az óvodapedagógusok és segítők szervezett rendben, egyre eredményesebben tevékenykedjenek,
- kollegáim magas szintű szakmaisággal, optimista szemlélettel és meleg szeretettel vegyék körül a ránk bízott gyermekeket,
- közösen kialakított célrendszerünket érezzék magukénak,
- folyamatosan korszerűsödjön és fejlődjön óvodánk feltételrendszere.

1.1.Helyzetelemzés

Az óvoda erőforrásainak pontos ismeret elengedhetetlen az elvárásoknak, kihívásoknak megfelelő óvoda működtetéséhez, fejlesztéshez.

Helyzetelemzésemben felhasználom a 2007-ben elkészült három évről szóló beszámolómban leírtakat, és az azóta bekövetkezett változásokat, értékeket is megfogalmazom.

A belső értékek megtartása, fejlesztése, illetve az elvárásoknak való megfeleltetése tudatos koncepció kialakítás csak ezek figyelembe vételével történhet.

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

Önmeghatározásunk, hosszú távú stratégiánknak összhangban kell állnia a társadalmi és helyi elvárásokkal, igényekkel. Építünk a helyi oktatáspolitikai elképzelésekre. Az eddigi tapasztalatok, információk jól érzékeltetik a fenntartó részéről az intézménybarát hozzáállást az óvodai ügyekhez. Az önkormányzati koncepció középtávon meghatározott, valamint egyéb kapcsolataink elvárásainak, igényeinek tükrében:

Nevelőmunkánk alapelvei:

Az óvoda minden dolgozója szem előtt tartja a gyermek mindennek fölött álló érdekét, fejlődő személyiségét, életkoronként és egyénenként változó testi, lelki, szociális s kielégítését, a gyermeki szabadságot, a másságot.

- Elzárkózunk a hátrányos megkülönböztetés mindennemű formája elől.
- Törekszünk a tehetség felfedezésére és segítésére.
- A szociokulturális háttérből fakadó esélyegyenlőtlenségeket figyelembe vesszük, és lehetőségeinkhez mérten törekszünk a kompenzálásukra.
- Fontosnak tartjuk, hogy nevelési alapelveink a ránk bízott gyermeke nevelése során életkori sajátosságaiknak megfelelően beépüljenek személyiségükbe.

Gyermekeképünk:

Olyan gyermekeket szeretnénk nevelni, akik személyiségüknek megfelelően más-más fejlettségi szinttel rendelkezve alkalmassá válnak óvodai életüknek végére az iskolai tanulás befogadására, képesek egymás segítésére, az együttműködésre, a másság elfogadására, az önálló véleményalkotásra, a saját magukkal kapcsolatos elemi felelősségvállalásra. Fontosnak tartjuk, hogy a természeti és társadalmi környezettel harmonikus kapcsolatban élő, a mozgást fontosnak tartó és szerető, szeretet adni és kapni tudó, a felnőtteket és társait tisztelő, az őket körülvevő világban magabiztosan tájékozódó és magukat elhelyezni tudó gyermekekké váljanak.

Óvodaképünk:

Nyugodt, szeretetteljes, biztonságot adó, vidám környezetben, a családi nevelést elfogadva és segítve, szülőkkel együttműködve nevelő óvodát szeretnénk működtetni.

Fontosnak tartjuk a gyermekek természetes igényeihez alkalmazkodó maximális idő és feltételrendszer biztosítását a játékhoz és a mozgáshoz.

Praktikus, esztétikus, sok lehetőséget felkínáló környezet megteremtésével szolgáljuk a gyermekek személyiségfejlődését.

Nevelési programunkban kiemelt nevelési feladatnak tekintjük a mozgást és a környezet tevékeny megismerésére nevelést.

2. Intézményi működés jellemzői

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

A Sashalmi Manoda Óvoda a Bp. XVI. Kerületi Önkormányzatának fenntartásában működik.

A családok életét erőteljesen befolyásolja az aktuális gazdasági helyzet. Ennek tudatában is nagy örömmel tölt el, hogy sok három, és jó néhány, még több gyermeket vállaló család választotta óvodánkat. Pedagógiai munkánkra ez, valamint az egyéb szociokulturális hatások is hatnak.

Az elmúlt évekre jellemző gyors differenciálódásnak megfelelően, nagyobbak lettek a különbségek a családok attitűdjei, céljai gyermekük neveltetését illetően. Mindebből következik, hogy pedagógiai munkánk eredményessége elengedhetlenné teszi a helyi **társadalmi** körülmények, a családok életfeltételeinek ismeretét. A szülőkkel való kapcsolattartás ezért is rendkívül fontos.

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

Óvodánk önkormányzati fenntartású intézmény, így a fenntartó oktatáspolitikai elképzelései jelentősen befolyásolják működését. Örömkre szolgál, hogy az elmúlt évek a működésben nem hoztak negatív változásokat, minimális csoportlétszám emelés befolyásolta csak azt.

Az integráció bevezetése részben legalizálta a jelenlévő nevelési helyzeteket, részben szakmai kihívást állított a nevelőtestület elé, illetve az élet hozta problémák megoldására szorított rá bennünket. Így kaptuk meg – a kerületben egyedül- az autizmus spektrum zavarával élő gyermekek nevelését kezdeményezésünkre 2007-ben. E munka során már kisebb-nagyobb sikereket is elkönnyvelhetünk

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

2.2. Partneri igények, elvárások:

Társadalmi elvárásnak tekinthető a fent említetteken kívül minden törvényi szabályozó, illetve az alapidokumentumainkban deklaráltaknak való megfelelésünk.

Az OKAIM (OKKER Adaptív Intézményirányítási Modell) kiépítése elkötelezettségünket fokozta a minőségfejlesztési munkában.

Közvetlen partnereink

gyermekek, szülők, az óvoda dolgozói

igényeiket évente, illetve kétevente méri a minőségfejlesztési munkacsoport, az eredmények ismeretében eljárásrendeket dolgozunk ki, a változásokat regisztráljuk, minőségi körökben szervezzük meg a változtatások folyamatát.

Közvetett partnereink közül

a fenntartó igényei alapvetően meghatározzák az intézményi folyamatokat, a társintézmények is befolyásolják elvárásaikkal munkánkat.

Együttműködésünk alapelvei:

- A gyermeknevelés elsősorban a család feladata, az óvoda kiegészíti azt, hatásukat egymást erősítve fejtik ki.
- Az együttműködés alapja az őszinteség, tiszteleten alapuló, jó nevelőtársi viszony.
- Az óvodapedagógus segítség a szülő számára.
- Fontos a rendszeres információcsere.
- Az együttnevelés során az óvodapedagógus a családdal szemben is egyéni bánásmódot alkalmaz, ügyelve az egyéni sajátosságokra.

Feladataink:

- A folyamatos, jó színvonalú kapcsolattartás,
- A család, ill. az óvoda értékrendszerének kölcsönös ismerete,
- Az együttműködés folyamatában jó partneri kapcsolat fenntartása az óvoda és a család között.
- Az óvoda elfogadó attitűdje, segítése a család szocializációs, kulturális életviteléhez.

Az együttműködés formái:

- Szülői értekezletek - (évente legalább három alkalommal), melynek során az óvodapedagógusok az adott csoport életével kapcsolatos pedagógiai ismereteket nyújtanak, általános tájékoztatást adnak.
- Fogadóórák, melyet akár a szülők, akár az óvónő kezdeményezésére szerveződik az egyéni tapasztalatok megbeszélése érdekében, ennek szükség esetén részvevője az óvodavezető is.
- Családlátogatások (melynek lehetőségét az óvoda felajánlja, de egyre kevesebben vesznek igénybe).
- Nyílt napok, Nagy Családi Nyílt nap.
- Szülőkkel együtt szervezett rendezvények, ünnepek, kirándulások, stb.
- Szülői fórumok (érdekegyeztetés, érdekérvényesítés, tájékoztatás).
- Szülői Szervezettel, a szülők képviselőivel való kapcsolattartás.

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

Óvoda-iskola

Az óvoda és iskola kapcsolatában alapvető cél, hogy az átmenetet zavartalanabbá, zökkenőmentesebbé tegyünk. Az elmúlt évek során a Sashalmi Tanoda Általános Iskola és a Centenárium Általános és Szakiskolával rendszeres és szoros együttműködést alakítottunk ki. Az együttműködés másik fontos alapelve a kölcsönös bizalom, egymás megbecsülése és tiszteletben tartása.

- Nyílt napok az óvodában
- Kézműves foglalkozások az iskolában
- Óralátogatás az iskolában
- Milyen gyerekeket vár az iskola? címmel tanítói előadás a nagycsoportos szülők számára
- Alkalomszerű tapasztalatcserék

A kerület többi iskolájával kevésbé szoros, de jó kapcsolatban állunk.

Az óvoda és a művészeti iskola:

- Továbbra is működjön a zeneovi, a zeneiskolából érkező zenepedagógus irányításával.
- Alkalomszerűen vegyünk részt programjain a gyerekekkel együtt is.

Óvoda és a közművelődési intézmények:

- Az óvoda nagycsoportosai rendszeres résztvevői a Sashalmi Könyvtár könyvtári foglalkozásainak
- Az intézmények kínálatából az óvodapedagógus úgy válogat, hogy az elősegítse a nevelési feladatok sokoldalú, színes megoldását.

A kapcsolattartás formái:

- Látogatás,
- tájékoztatás,
- megbeszélések, rendezvényeken való részvétel

Az óvoda egyéb kapcsolatai:

- Tartalmi kapcsolat a fenntartóval.
- Tartalmi kapcsolat a kerület többi óvodájával (kerületi óvodai sporttalálkozók, szakmai műhelyek, stb.).
- Tartalmi kapcsolat az egészségügyi szakszolgálattal (orvos, védőnő).
- Tartalmi kapcsolat a Napraforgó Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálattal, ennek részeként a Nevelési Tanácsadóval.
- Tartalmi kapcsolat a szakértői bizottságokkal.
- Tartalmi kapcsolat a fenntartó által biztosított szakmai szolgáltatással.

Partnereink elégedettségét az IMIP-ben meghatározott időszakonként méri, értékeli a minőségfejlesztési munkacsoport, az eredményekről, esetleg szükséges beavatkozásokról, intézkedésekről tájékoztatja a nevelőtestületet, minőségcélokat állít fel, fogalmaz meg,

eljárásrendet készít, szükség esetén minőségi kör avatkozik a jobbítás érdekében a folyamatba.

A partneri kapcsolat működtetése:

Partnerek		Tartalmi szempontok	
		Közös szempontok	Egyéb szempontok
<u>Közvetlen partnerek</u>	Gyerekek	Igény, elvárás,	
	Szülők	elégedettség,	
	Alkalmazottak	elégedetlenség, kapcsolat,	Intézményi klíma, intézményvezetés
	Kutatócsoport	együtműködés, óvoda megítélése közös	
	Pszichológus	szempontok alapján	
	Utazó gyp-ok		
<u>Közvetett partnerek</u>	Fenntartó	Igény, elvárás,	
	Napraforgó Css és Gyj Szolg., benne a Nevelési Tanácsadó	elégedettség, elégedetlenség, kapcsolat, együtműködés	
	Pedagógiai szolg.		
	Társóvodák		
	Általános iskolák		

Az utolsó teljes körű elégedettségi vizsgálatot 2007-ban végeztük el.

3. Tárgyi erőforrás jellemzői

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

Az intézmény mindkét épülete csendes, kertvárosi környezetben, távol a tömegközlekedéstől, nagy forgalmú utaktól helyezkedik el. Éppen ezért játszóudvaraink is alkalmasak a minél hosszabb szabadban való tartózkodásra, bár a Könyvtár utcai épület udvara sajnos nagyon poros, fűvesítése csak talajcserével oldható meg.

2004. év nyarán **Mátészalka utcai** épületünk „új” szárnyában nyílászárócseré, „rég” szárnyán homlokzat felújítás történt, és egy kicsi mozgásfejlesztő szoba is kialakításra került, majd 2008-ban a lapos tetőrészt is leszigeteltette a Fenntartó.

Ugyanebben az évben saját költségvetésünk terhére a „rég” szárnyban lévő foglalkoztató teljes aljzatfelújítása, melegburkolása történt, majd szülői közreműködéssel e csoportszoba, és a hozzá tartozó mosdó és öltöző teljes festése.

Az „új” részben is kicseréltettük egy csoportszoba burkolatát, aljzatkiegyenlítéssel együtt.

2006-ban pedig a **Könyvtár utcai** épület lapos teteje kapott szigetelést, valamint egy mozgássérült bejárat is készült, hiszen az épület választóköri feladatokat is ellát. Ezzel egy időben saját költségvetésünkből az óvónői öltöző és a felső aula új burkolatot kapott, és teljes festése, részbeni mázolósa is megvalósult.

2008. év nyarán szülői felajánlással az épület aulája gyermekeink és a mi számunkra óriási méretű, rendkívül kedves képpel gazdagodott.

Saját intézményi költségvetésünkből került sor hat gyermek és egy felnőtt mosdó teljes felújítására, ahol az igen elavult vízvezetékek, burkolatok, szaniterek, szerelvények cseréje történt.

Természetesen sok javítani való van az épületekben, külső megjelenésük is hagy maga után kívánnivalót, de az óvónők, munkájukat szerető más kollegáim keze nyomán esztétikus, biztonságos környezetet tudunk teremteni.

Sajnos nem rendelkezünk külön helyiségekkel, de ésszerű funkciómegosztással minden feladatra ki tudunk alakítani megfelelőt mind az utazó gyógypedagógusok foglalkozásai, mind az orvosi, védőnői szűrővizsgálatok céljára.

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

A gazdasági és műszaki háttér működtetése a költségvetés ismeretében, és folyamatos figyelemmel kísérése mellett hatékony. Ebben együttműködésünk a GAMESz -szel kiemelt szerepet kap.

Preventív feladataim a hibák, hiányosságok megelőzése érdekében a különböző rendszeres felülvizsgálatok, ellenőrzések, karbantartások végrehajtása.

Érintésvédelem

Villámvédelem.

Kéményseprés,

Tűzoltó készülékek karbantartása,

Rágcsáló- és rovarirtás,

Lift karbantartása,

Vagyonvédelem, számítógépes programok karbantartása, frissítése

Udvari játékok évenkénti felülvizsgálata

szolgáltatásban álló rendszeres vizsgálatok megszervezése, karbantartások fontos részei a működésnek.

A költségvetés nagymértékben feladatokhoz kötött, konkrét összegeket tartalmaz.

A gyakorlat az, hogy a személyi juttatást és a kötelező befizetéseket a megadott szempontok alapján kiszámítjuk. A dologi kiadás számítása az ún. kötött összeg - ilyen pl. a vásárolt élelmezés és az energiadíjak-, valamint az ún. szabadon felhasználható összeg – ilyen pl. a szakmai anyagokkal összefüggő kiadások, játékvásárlás, tisztítószer- vásárlását lehetővé tevő összeg meghatározása, mely eddig évről évre néhány százalékos emelkedést mutatott, a 2009. évben ez már nem mondható el.

A költségvetés részét képezi az intézményi bevétel is, ami elsősorban a gyermekek étkezési díjára vonatkozik, de ide tartozik pl. a pályázaton nyert összeg, a munkatársak által befizetett telefondíj, stb.

A költségvetés a gazdálkodási év során többször módosulhat, akár az intézményvezető kezdeményezésére is.

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

3.3. Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztő játékok, eszközök

Óvodaépületeinkben a 11/1994.(VI.8.) MKM Rendelet előírásainak, az amortizációnak, anyagi lehetőségeinknek és a kollegák igényeinek figyelembe vételével tervezem és terveztem a tárgyi környezet fejlesztését. E tevékenység során is fontosnak tartom, hogy a családokra semmilyen terhet ne rójon a gyermek óvodába járása, de minden feltétel rendelkezésére álljon, hogy jól érezze magát az óvodában.

Az elmúlt öt esztendőben a mosdófelújítások, tisztasági, esztétikai festések mellett vásárlásokra is sor került

- Csoportszobák (6) bútorainak cseréje,
- Két csoport fektetőinek cseréje
- Játékvásárlás évente több alkalommal
- Számítógép, laptopok, multifunkcionális gép beszerzése,
- Takarítógéphez pályázati úton jutottunk,
- Porszívók vásárlása
- Udvari játékeszközök vásárlása, karbantartása,
- CD lejátszós magnók vásárlása minden csoportba
- Irodabútor teljes cseréje részben adományból
- Tároló bútorok készíttetése a Könyvtár utcai épület előtereibe
- Óvónői és dajkai szekrények vásárlása a Könyvtár utcai öltözőkbe
- Felnőtt székek vásárlása mindkét óvodába
- Mosógépek cseréje
- Hűtőszekrények beszerzése (A HACCP miatt óvodánként kettő, valamint 1-1 a felnőtt dolgozók személyes használatára)
- Minden csoportnak CD-s rádiós-magnók vásárlása
- Minden évben tisztasági festés,
- Minden csoportnak új szőnyegek vásárlása
- A Mátészalka utcai épület minden ablakának fényáteresztő függönnyel, valamint relaxával való ellátása (jelentős részben adományból)
- Digitális fényképezőgépek mindkét épületbe...

Minden vásárlásnak, megtervezett fejlesztésnek legfontosabb szempontjai a balesetmentesség, tartósság, praktikum és esztétikum. A költségvetési források mellett pályázati úton nyert pénz, valamint szülői segítség tette ezeket lehetővé.

Szem előtt tartom a gyermekek számára minden igényük kielégítését, a biztonságot és az esztétikumot. Továbbá a vagyonvédelmet, a kollegák komfortérzetének lehetőség szerinti figyelembe vételét.

3.4. Hatékonysági mutatók: nyitva tartás, egy pedagógusra jutó gyermeklétszám

Az óvodában reggel 6 órától délután 6 óráig óvodapedagógus foglalkozik a gyermekekkel. A nagyon korán érkező gyermekek számára a pihenés feltételeit, illetve a késő délután távozókat gyakran „pótuzsonnáztatjuk”.

Az óvodapedagógusok hetes váltásban dolgoznak, az un. átfedési időben végzik a kötelező méréseket, egyéni fejlesztéseket, valamint dolgoznak a különböző tehetséggondozási, felzárkóztatási feladatok megvalósításán.

A csoportlétszámok 2004 óta a következőképpen alakultak (év végére elért létszámok):

Csoport megnevezése	2004/2005.	2005/2006.	2006/2007.	2007/2008.	2008/2009.
Maci	24	25	22	25	26+1 SNI
Cica	20	24 +1 SNI	24 +1 SNI	19	24
Méhecske	24	25	23	23+1 SNI	28
Katica	24	25	24	24	25+1 SNI
Pillangó	24	25	23	21+2 SNI	24+2 SNI
Kutyus	25	25	25	25	28
Kisvakond	23	25	23+ 1 SNI	21+2 SNI	23+2 SNI
Süni	25	25	24	22+ 2 SNI	21+1 SNI
Mindösszesen: (számított létsz.)	189	200	190	187	206

3.5. Saját bevételek, pályázatok

Intézményünk saját bevétele elsősorban a finanszírozásból, illetve az étkezési térítési díjak befizetéséből származik. A finanszírozás alakulása az eredeti előirányzatok szerint:

2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
89 535 eFt	91 738 eFt	101 126 eFt	102 414 eFt	96 500 eFt

Pályázati úton gyakran jutunk plusz bevételhez elsősorban az Önkormányzat Kulturális és Sport Bizottsága, valamint a KFKF pályázatain (takarítógép, fejlesztőjáték, udvari játék).

4. Humán erőforrás jellemzői

4.1. Pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége:

Az óvoda nyolc csoportjára 32 státusszal rendelkezünk. Megoszlása a következő:

Hely	Óvodapedagógus	Dajka	Óvodatitkár/Kertész	Egyéb
Könyvtár utca	11	7	2	0,5
Mátészalka utca	6	4	1	0,5

A Könyvtár utcai épületben fél státuszban egy dajka (aki jelenleg óvónői főiskolán tanul) segíti az integrált nevelést, illetve a kiscsoportosok beszoktatását.

A Mátészalka utcai épületben a székhely dajkai munkarendjétől eltérő munkarend miatt takarítói feladatokat lát el egy félállású dajka.

Az óvoda nevelőtestülete viszonylag stabilnak mondható. A kevés változást főként az egyéni sorsok alakulása indokolta, de számomra örömteli változásokat élünk meg: pályakezdők alkalmazásával ugyan részben nőttek terheink (gyakornoki idő működtetése) részben viszont az új szakmai szemlélet, ismeretek kiváló innovációs erő.

Felsőfokú, vagy főiskolai végzettséggel rendelkezik:	Szakvizsgával rendelkezik:	2. főiskoláját végzi
17 fő	4 fő	1 fő

4.2. Óvodapedagógusok tovább- és önképzése

A hétevenkénti 120 órás továbbképzési kötelezettség teljesítése minden pedagógus felelőssége, ennek megtervezése, megszervezése, koordinálása az óvodavezető feladata.

Intézményünkben a tervezés során prioritást kaptak az integrált nevelésre felkészítő, annak segítségét szolgáló továbbképzések, a mozgásfejlesztés kultúrájának fejlesztéséért induló továbbképzések, de törekedtem figyelembe venni az egyéni szakmai, módszertani irányultságokat is.

Az alábbi táblázatban szerepelnek az utóbbi öt esztendő legfontosabb továbbképzései:

Részvevők száma	A továbbképzés jellege	A továbbképzés időtartama
3 fő	Szakvizsga	4 félév
2 fő	Autizmus integráció	120 óra
3 fő	Integráció, inklúzió	30 óra
2 fő	Minőségfejlesztés	30 óra
2 fő	Mozgásfejlesztés	30 és 60 óra
4 fő	Egyéb módszertani (ének, matematika, vizuális kultúra)	30 és 60 óra
2 fő	Teljesítményértékelés, minősítés	30 óra

Az intézményen belüli továbbképzés mind az egymás csoportjában való hospitálások, mind a munkaközösségi tevékenység, mind pedig a nevelői értekezleteken, szakmai napokon való elméleti: pedagógiai, pszichológiai, módszertani kiselőadások, beszámolók megtartásával megvalósul.

2007. év tavaszán a Kerületi Pedagógiai Napok rendezvénysorozatán mutatkozott be óvodánk a Napsugár Óvodával együtt, melyet nagy érdeklődés kísért a kerületi pedagógusok részéről. Dolgozói igény alapján 2007. év őszén kezdtünk foglalkozni a közösség mentálhigiénéjével az óvodapszichológus és külső szakértő bevonásával.

4.3. Innováció az óvodában

A Sashalmi Manoda Óvoda Helyi Óvodai Nevelési Programja, Minőségirányítási Programja, csoportnaplója, egyéni fejlettséget mérő lapjai mind az intézményi innováció részei.

Megalkotásukban a nevelőtestület jelentős része aktív szerepet vállalt, a kísérletezésnek az alkalmazás révén minden óvodapedagógus részese.

Két éve az integráció, inklúzió révén kerültünk kapcsolatba az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskola kutatócsoportjával, akik egy nemzetközi kutatásban való részvételt kínáltak fel nekünk. A kutatás (címe rövidítve ECEIS) részeként egy kommunikáció-fejlesztést szolgáló program: a „Szabad festés védelem alatt” módszer áll tíz kisgyermekünk rendelkezésére. Köztük egy autista, és egy más nevelési nehézséggel küzdő gyermek.

Az együttműködés részeként előadást, gyakorlati segítséget kapott nevelőtestületünk. Ez a program 2100-ig zajlik nálunk.

Innováció továbbá a továbbképzéseken való ismeretek átadása, a gyakorlatban történő alkalmazás segítése.

Nevelőtestületünk nyitott, az új kihívásokra, lehetőségekre. Ez a tendencia az eltelt öt év alatt nagy örömmel erősödött.

E tevékenységeinkben jó partnereket találtunk ebben a fent említetteken kívül az utazó gyógypedagógusokban.

4.4. A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök

A szervezet fejlesztésének fontos része a nevelőmunkát segítő egyéb munkakörben alkalmazott technikai személyzet szerepének tisztázása, munkakörük pontos leírása. A megemelkedett gyermeklétszám és a sajátos nevelési igényű gyermekek jelenléte segítő szerepüket, felelősségüket fokozza. Különösen a gondozási tevékenységek és a szervezési feladatok lebonyolításában. E mellett természetesen

- az érzelmi nevelés és a szocializáció biztosítása
- az értelmi fejlesztés, nevelés megvalósítása, különös tekintettel az anyanyelvi nevelés területére.
- A dajkák felelőssége jelentős.

A mi óvodánkban jelentős részük érettségivel rendelkezik, másik részük szakmunkás. Dajka szakképzettségük szinte mindannyiuknak van, sőt az egyik integráló csoport mellett középfokú végzettséggel rendelkező óvónő dolgozik. A két épületben eltérő a munkarend.

Óvodánkban dajkáinknak

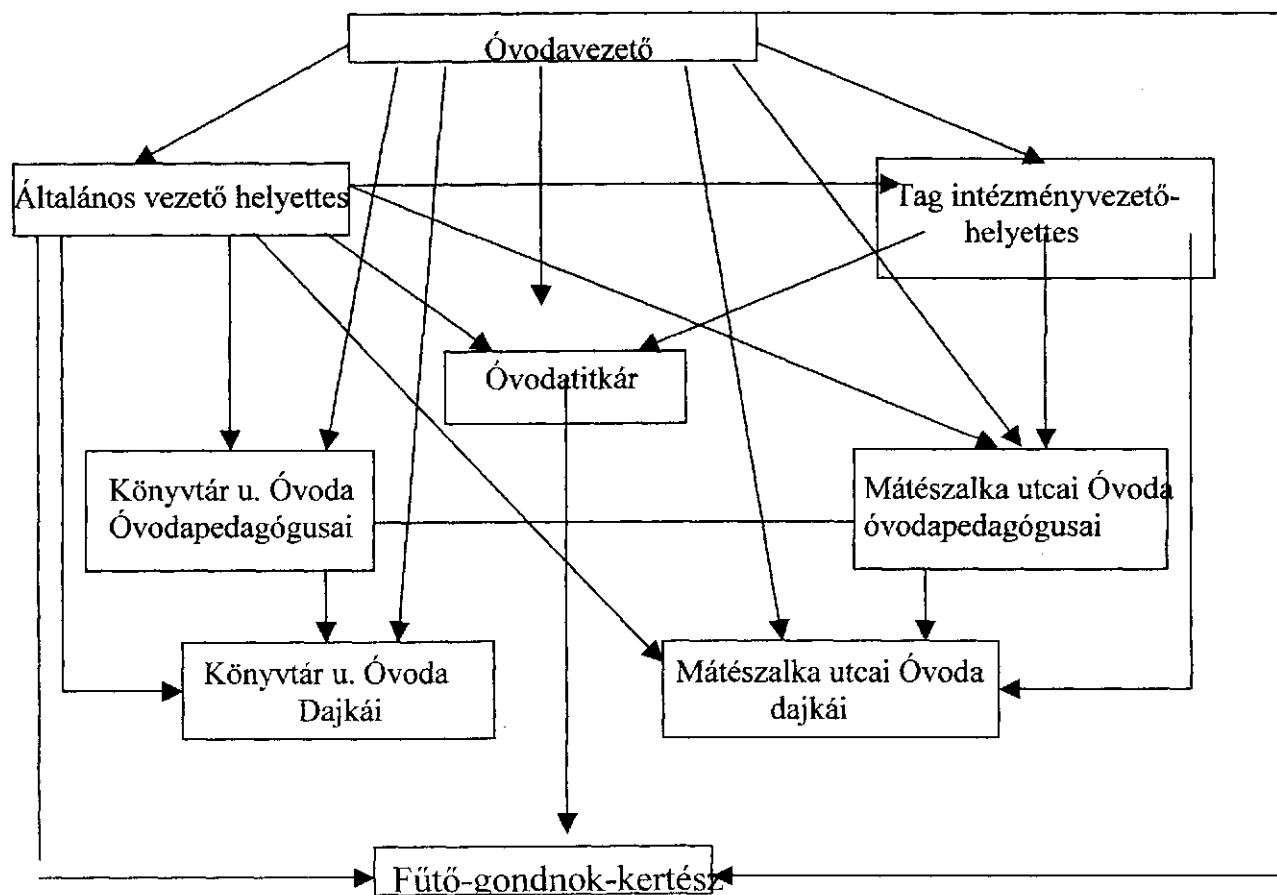
ugyanúgy modellként kell állniuk a gyerekek előtt, mint az óvodapedagógusoknak. Feladataikat munkaköri leírásuk szerint a velük közvetlenül dolgozó óvónőkkel egyeztetve végzik. Fő tevékenységeik:

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

A dajkák mellett segítő munkakörben az óvodatitkár lát el fontos szerepet az óvoda életében, aki ebben a nevelési évben kapcsolódott be életünkbe, munkánkba. Lelkiismeretessége, pontossága előre jelzi a reménybeli hosszú távú együttműködés sikerességét.

4.5. Az óvoda szervezeti felépítése

Sashalmi Manoda Óvoda szervezeti felépítése



5. Szervezeti-vezetési jellemzők

5.1. Vezetési struktúra, a vezetés szemlélete

A Sashalmi Manoda Óvoda szellemisége fontosnak tartja, hogy olyan óvodapedagógusok alkossák a nevelőtestületet, akik hivatástudattal, szeretettel, alázattal végzik munkájukat a nehezedő gazdasági helyzetben is, és felvállalják a családi nevelés kiegészítését munkájuk során.

- Mindannyian érzelmileg elkötelezettek vagyunk az óvodáskorú gyermekek iránt. Azonosulni tudunk nevelési alapelveinkkel, a nevelési programunkkal.
- Felelősek vagyunk a gyermekek fejlődésért, életkori sajátosságaiknak megfelelő fejlesztésért, szükségleteik kielégítésért, az egészséges, biztonságos, balesetmentes környezet kialakításáért.
- Fontosnak tartjuk, hogy tudatos, tervszerű pedagógiai munkánk hatására, gyermekeink sokoldalú személyiséggé váljanak.
- Folyamatosan figyeljük fejlődésüket, azokat értékeljük, s a szükséges segítséget megadjuk.
- Számítunk partnereink együttműködő segítségére, reális véleményére, előbbre vivő ötleteire.
- Partnereinkkel való együttműködésünkben törekszünk, hogy az együttnevelés megvalósulhasson, a folyamatos kommunikáció működjön.
- Törekszünk arra is, hogy a fenntartó elvárásainak folyamatosan megfeleljünk, az intézményt takarékosan, de hatékonyan működtessük.
- Céljaink elérése érdekében fontosnak tartjuk, hogy nevelési programunknak megfelelő külső és belső továbbképzéseken részt vegyünk, önelemző, önértékelő tevékenységet végezzünk.

5.2. Erőforrások elosztása, munka és felelősség-megosztás

Intézményünkben az erőforrások megosztását, a munka és felelősség-megosztását az intézményi SZMSZ határozza meg, amely átalakul a törvényi előírásoknak megfelelően, de az alábbiakat nem befolyásolja. Ennek megfelelően:

Az intézményvezető

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

A óvodavezető feladatkörébe tartozik különösen:

- a nevelőtestület vezetése,
- a nevelő és oktató munka irányítása és ellenőrzése,
- a nevelőtestület jogkörébe tartozó döntések előkészítése, végrehajtásuk szakszerű megszervezése és ellenőrzése,
- a rendelkezésre álló költségvetés alapján a nevelési-oktatási intézmény működéséhez szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosítása,
- a Szülői Szervezettel és a munkavállalói érdekképviselői szervvel, a Közalkalmazotti Tanáccsal való együttműködés,
- a nemzeti és óvodai ünnepek munkarendhez igazodó, méltó megszervezése,
- a gyermek- és ifjúságvédelmi munka irányítása,
- a tanuló- és gyermekbaleset megelőzésével kapcsolatos tevékenység irányítása.

Az óvodavezető feladatai a következő területek szerint csoportosíthatók:

- pedagógiai,
- munkaügyi,
- gazdálkodási,
- tanügy-igazgatási.

Az intézményvezető-helyettesek

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

Az intézményvezető-helyettesek megbízásakor a nevelőtestület véleményezési jogkörrel rendelkezik. Az elmúlt öt évben több alkalommal került erre sor, a feladatról való lemondás, illetve az egyik helyettes anyai örömeire való készülése miatt. A mostani helyzet már közelít az optimálishoz.

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

Az intézményvezető-helyettesek részletes munkaköri feladatait munkaköri leírásuk tartalmazza.

Az óvodavezetőség

Az intézmény vezetőjének munkáját – irányító, tervező, szervező, ellenőrző, értékelő tevékenységét – a középvezetők segítik, meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel. A középvezetők az intézmény vezetőségének tagjai. Az óvodavezetőség konzultatív testület, véleményező és javaslattevő joggal bír, és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket a vezető szükségesnek tart. Tagjai az intézményvezető, helyettesei, a minőségfejlesztési munkacsoport vezetője, a szakmai munkaközösség-vezetők és a közalkalmazotti tanács elnöke. Az óvodavezetőség tagjai rendszeresen – a munkatervben rögzített időpontoként – megbeszéléseket tartanak, melyekről írásos emlékeztető készül. Az óvodavezetőség tagjai ellenőrzési feladatot is ellátnak, tapasztalataikról beszámolási kötelezettségük van az intézményvezető felé. Az intézmény vezetősége időközönként nyilvános beszámolási kötelezettséggel tartozik a nevelőtestületnek, az intézmény pedagógiai munkájával összefüggő témakörökben.

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

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

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

Felelősségi mátrix

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

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

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

5.3. Belső értékelési, minőségirányítási technikák

Minőségirányítási rendszerünk:

2007. év őszén kezdtük kiépíteni minőségirányítási rendszerünket az OKKER szakértőjének segítségével. Az OKAIM bevezetése során intézményi értékeinket, hiányosságainkat partnereink segítségével feltártuk, minőségcélokat tűztünk ki, majd valósítottunk meg, melyek által a védjegybizottság ellenőrzésével 2008. év januárjára OKAIM védjeggyel minősített óvoda lettünk. Ennek megfelelően zajlik az intézményi minőségirányítási tevékenység azóta is. Folyamatainkat figyelemmel kísérve szabályozzuk azokat, fejlesztjük a szervezeti kultúrát, minőségi körök szervezésével, és közreműködésével beavatkozunk a szükséges feladatok megoldásába. Így javítottunk az információáramláson, átgondoltuk a munkaközösségi munka szerepét, szerveződését, átalakítottuk a nemzeti ünnepek ünneplését, stabilizáltuk jól működő folyamatainkat.

Az óvodavezetés minőségirányítási feladatai:

- A minőségpolitika meghatározása.
- A Minőségirányítási Program elkészítése, és módosítása.
- A minőségfejlesztési munkacsoport munkafeltételeinek biztosítása.
- Javaslattétel a minőségfejlesztési csoportvezető személyére.
- Aktív szerep a belső képzésekben.
- Önfelkészítésre készítés.
- A vezetés koordináló szerepének és azonnali reagáló képességének növelése.
- A partnerek információval való ellátása.
- A nevelőtestület és az alkalmazotti közösség folyamatos tájékoztatásának megszervezése az MFCs eredményről, feladatairól.

A minőségfejlesztési munkacsoport vezetőjének feladatai:

- Információk begyűjtése, átadása.
- Csapatmunka megszervezése, koordinálása.
- Feladatok egyénre szabott kiosztása.
- Motiváló részvétel a csoport munkájában.

A minőségfejlesztési munkacsoport feladatai:

- Mérőeszközök elkészítése a partnereknek, a kiosztás megszervezése,
- A begyűjtött információk feldolgozása, értékelése,
- Az eredmények nyilvánosságra hozatala,
- Az elért eredmények rögzítése, javaslattétel a szükséges változtatásokhoz.

Mit mérünk?

- A helyi nevelési programban meghatározott sikerkritériumok megvalósulását,
- A partneri igényt és elégedettséget,
- A munkatársak elégedettségét.
- A munkatársak teljesítményét, mely alapjául szolgál a meghatározott esetekben a minősítésnek is. A mérések értékeléséhez 0-3 terjedő skálát használunk, folyamataink vizsgálatának során meghatározzuk, hogy hány százalék teljesülése esetén tekintjük sikeresnek, eredményesnek a vizsgálat tárgyát.

A Kjt meghatározza a teljesítményértékelés százalékos arányában a dolgozók minősítését is. Teljesítményértékelésüket két évenként végezzük el.

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

A Kt. 1999. óta tartalmazza, mint intézményi feladatot a mérést, ellenőrzést, értékelést, de a beszabályozása 2003. évi törvényi változásnak megfelelően 2005-től, az IMIP elkészítésével történt, amely azóta egyszer már módosult. Aktuális változás, mely az IMIP módosítását is szükségessé teszi a KJT 30. §-ának változása a minősítés törvényi szabályozásával, mely miatt az IMIP teljesítményértékelése jelenleg átdolgozásra, illetve módosításra kerül.

5.4. Belső információáramlás

Az érzékeny és mindig nyitott információs csatornák szükségesek a különböző hatások befogadására, igények felmérésére, a lehetőségek kihasználására, hogy a működésbe beépíthetők legyenek a szülői, fenntartói és egyéb elvárások. Így óvodánk újabb támogatottsághoz juthat, elkerüli az elszigetelődést.

Belső információforrások:

- Rendszeres információ a nap bármely szakában pillanatnyi helyzetről, megoldásra váró, gyors döntést igénylő feladatról,
- Csoportlátogatások, ellenőrzések folyamán (pl. az óvónő szervező munkájáról, pedagógiai munkájáról, viselkedéséről, magatartásáról, beszédéről, stb.),
- A munkatervnek megfelelő megbeszéléseken,
- Nevelési értekezleteken.

Ez a tájékozódás tudatos tervszerű előkészítést, szervezést kíván. Eredménye a teljesítményértékelésben és a szükség szerinti minősítés során nagy jelentőséggel bír.

Külső és belső információnak tekinthető a szülők részéről érkező észrevétel a szülői értekezletekről, fogadóórákról, az óvoda működéséről, a kollegák munkájáról.

Az információkat folyamatosan befogadjuk, de közvetítjük is kapcsolatrendszerünkben.

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

- A vezető és a helyettesek megbeszélései havi rendszerességgel történnek. (Ezek a megbeszéléseken kerül sor a rendeletek, jogszabályok helyes értelmezésére, alkalmazás módjára, gazdálkodási és személyi ügyek megvitatására, aktuális problémák felvetésére stb.)
- Az aktuális feladattól függően a teljes vezetőség részvételével.

Az információáramlás folyamatát az óvodai IMIP tartalmazza, javítása minőségcélként is szerepelt, ennek eredményeképpen javul.

5.5. Az intézmény légköre

Vezetői tevékenységemben fontosnak tartom és tartottam, hogy jól működő, együtt gondolkodó, kísérletező és végrehajtó csapat dolgozzon együtt a közös célok minél magasabb színvonalon való megvalósításáért. Olyan csapat, amelyben mindenki megtalálja a számára megfelelő munkakör mellett a megfelelő feladatot is egy olyan szervezet részeként, amely állandóan fejlődni képes.

A szervezeti kultúra saját értékeink közösen elfogadott rendszere: a mi közös értékeink, meggyőződéseink.

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

A szervezeti kultúra megjelenési formái:

- Óvodai szintű közös ünnepeink, hagyományaink,
- Jelentős események az intézmény életében (pl. hagyományos nyílt napok, Manó kupa, egyéb programok mindkét épületben),
- Írott és íratlan szabályok (óvodai etikai kódexünk), amely az értékelés szempontjai által minden egyes alkalmazottat elhelyeznek az intézményi értékrend skáláján. (Ez nem nyilvános minősítés, hanem minden egyes dolgozó számára teszi nyilvánvalóvá saját helyét a hierarchiában, segíti az önértékelés realitását.)

Munkatársaimmal egyre magasabb színvonalon tevékenykedünk közösen, oldjuk meg a napi problémákat. Irányítás nélkül is együtt gondolkodva kommunikálnak, igyekeznek alkalmazkodni egymáshoz, a kialakult szokásokhoz, az óvodai normákhoz, a munkavégzés szabályaihoz, törekednek a jobbításra.

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

6. Pedagógiai munka jellemzői

A pedagógiai munka intézményi alapidokumentuma a módosított Helyi Óvodai Nevelési Programban. Kiemeltem kezeljük a mozgás és a környezet tevékeny megismerését, valamint a játékot, mint az óvodáskorú gyermek legfontosabb tevékenységét.

6.1 .Nevelési program

Helyi Óvodai Nevelési Programunkat 2004-ben módosítottuk. Ezt törvény írta elő. A változás kihatott a szerkezeti felépítésre, átláthatóságra, terjedelemre, használhatóságra, megállapítva a kiemelt nevelési feladatokat: mozgást és a környezet tevékeny megismerését, valamint beépült az integráció.

A nevelési programunk azt tartalmazza, hogy mi az, amit el szeretnénk érni, amitől eredményesnek mondható pedagógiai munkánk. A minőségirányítási programunk pedig arról szól, hogyan tehetjük azokat a folyamatokat hatékonyá, amelyek az eredmény elérését lehetővé teszik, elégedetté téve közvetlen és közvetett partnereinket.

6.2. Munkaközösségek

A Köznevelési Törvény lehetőséget biztosít arra, hogy intézményen belül ún. munkaközösség működjön.

Jelenleg két munkaközösség működik az óvodában a két épület együttműködését erősítve, közös célért, a mérés-értékelés, valamint az anyanyelvi nevelés minőségének javítása érdekében. Segítik egymás nézeteinek kicserélését, formálják pedagógiai meggyőződésüket, új ismereteket szereznek.

A munkaközösség közösségi hatása sokrétű:

- Pozitív információkat továbbít a testület tagjairól,
- Szerveződése módja által a szervezetfejlesztésnek fontos része,
- A résztvevőkben alakítja a segítőkészséget, a szakmai igényességet, a kritikusságot, szakmai szempontból karrier értékű, az óvodai hierarchiában előrelépést jelent,
- Fejleszti az innovatív gondolkodást,
- Biztosítja a szakmai fejlesztés kollektív jellegét.

A munkaközösség jellemzői.

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

A munkaközösségi tagság önkéntes, vezetőjüket saját maguk választják ki. Munkatársaimat kapacitálom a felbukkanó szakmai problémák megoldására e keretek között. Hiszem, vallom és látom, hogy felelősségteljesen, magas szintű szakmaisággal képesek hasznos döntéseket hozni, újítani. Ezeket a változtatásokat a teljes nevelőközösség gyorsan teszi magáévá, és teszi át a mindennapi gyakorlatba.

Tapasztalom, hogy a nevelőtestület képes önálló szakmai döntéseket hozni. Siker, hogy a jobbítás szándékával kutatva, kísérletezve belülről megtapasztalva önnön erejét- eljut az innovációs szintig.

Szívesen veszek részt e munkában, de csak a munkaközösségi tagok igénye szerint, és semmiképpen sem irányító szerepben.

6.3. Gyermekvédelem

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

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

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

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

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

A nevelési év folyamán a gyermekvédelmi felelős az alábbi feladatokat végzi el:

- Közreműködik a munkaterv gyermekvédelmi fejezetének kidolgozásában, mint a vezető szakembere.
- Szükség szerint, de legalább évente egyeztet az önkormányzat illetékes előadójával és a gyermekjóléti szolgálattal a nyilvántartást illetőleg.
- Munkájáról évente írásban beszámol a nevelőtestületi értekezleten, ill. egyéb esetben az intézményvezető utasítására.
- Részt vett, szükség esetén részt vesz a gyámügyi tárgyalásokon.

Munkája a társintézményekkel:

- Prevenációs munkát végez, melynek során még a beavatkozás szükségessége előtt a jelzőrendszer tagjaként jelez az szülőnek, és az illetékeseknek.
- Szükség esetén folyamatosan kapcsolatot tart konkrét esetekben a nevelési tanácsadóval, a családokkal foglalkozó szakemberekkel és segítőikkel.
- Rendszeresen figyeli a gyermekvédelemmel kapcsolatos jogszabályok változását, a helyi önkormányzat kapcsolódó rendeleteit, és ezt az óvodavezető és kollegái tudomására hozza.
- Ha a gyermek veszélyeztetettségének megakadályozása érdekében tett óvodai intézkedési lehetőségek kimerültek, felveszi a kapcsolatot az illetékes szervekkel. Intézkedést kér azoktól a szakemberektől, akik illetékesek a gyermek problémáinak megoldásában. (gyermekjóléti szolgálat, védőnő, orvos, jegyző)
- Az intézményben jól látható helyen közzéteszi a gyermekvédelmi feladatokat ellátó intézmények címét, telefonszámát

Munkája az óvodában:

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

Óvodánkban több esetben birkóztunk olyan válás körüli konfliktusokkal, melyben meghaladta kompetenciánkat az intézkedés, ám mégis nálunk csapódott le a szülők indulata, e problémák kezelése rengeteg időt és energiát vett igénybe. Sikeres és kevésbé sikeres részvételünk is volt a megoldáskeresésben. Jelenleg örömről nem küzdünk súlyos gyermekvédelmi problémával.

6.4.A pedagógiai munka jellemzői

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

A gyermekek fejlesztése a HOP-uniban megfogalmazott kiemelt nevelési területek prioritásának figyelembe vételével valósul meg, annak folyamatos szem előtt tartásával, hogy **az óvodás korú gyermek legfontosabb tevékenysége a JÁTÉK.**

A megvalósulás dokumentálása az éves munkatervben történik, ezek azok az operatív tervek, melyek stratégiai céljaink megvalósulását szolgálják.

Részei a pedagógiai feladatokon kívül a mérések, az ellenőrzés-értékelés rendje, a kapcsolatok, a feladatmegosztás. Kapcsolódik hozzá a munkaközösségi és a gyermekvédelmi terv.

Éves értékelését a vezető készíti el az ellenőrzés tapasztalatai, a csoportok belső dokumentációs rendszere alapján.

A csoport dokumentációját a két óvodapedagógus együtt vezeti egyik meghatározó eleme a csoportnapló, amely tartalmazza a nevelési tervet és a tematikus terveket, ehhez kapcsolódnak a heti ütemtervek.

A nevelési terv alapja a gyermekek érzelmi, értelmi életének biztonságos színterének megtervezését, a fejlesztés területeit.

Minden gyermek fejlődését egyéni regisztrációjában rögzíti az óvodapedagógus, a szülő igénye szerinti konzultáció egyik alapjaként is szolgálhat. Ennek része az utolsó óvodai évben elvégzett vizsgálat, mérés, illetve néhány csoport esetén a próbaképpen 4 éven keresztül végzett DIFER mérés.

7. Vezetési program

Vezetési programom összeállításában támaszkodtam a Bp. XVI. kerületi Önkormányzat kérésére 2007. évben készített 3 éves vezetői beszámolómra, valamint annak kiegészítésére, amely pályázatom első részét képezi.

„Aki fejlődésükben ismeri meg a dolgokat, az ismeri meg azokat a legjobban.”

(Arisztotelész)

Megbízásom esetén az előző vezetési ciklusokban szerzett tapasztalataim alapján:

7.1. Vezetői hitvallás, célmeghatározás

„A vezetés olyan tevékenység, amelynek során a vezető erőforrásokat mozgósít az intézmény nevelési céljának elérése érdekében.”

Eredményeinket, sikereinket alapul véve, a humán és tárgyi erőforrásokat jól ismerve az eddigi jó gyakorlatokat továbbfejlesztve, a hibáinkból okulva és azokon változtatva, hittel és meggyőződéssel kollegáimmal együtt a gyermekközpontú, szeretetteljes óvodai nevelés körülményeit szeretném fenntartani.

Vezetői énkép, jövőkép

Hiszek abban, hogy:

- erős hivatástudattal, szilárd értékrendszerrel,
- kollegáimmal együtt,
- kedvező légkörben, pedagógiai önállóságot biztosítva,
- személyes példával erősítve a közösséget

megfelelünk a kihívásoknak, egyre magasabb szinten valósítjuk meg HOP-unkat,

Munkámban törekszem az ésszerűbb munkamegosztásra, és időbeosztásra.

Bízom munkatársaimban, segítem a mindennapi munkájukat:

- méltóságuk, értékeik tiszteletben tartásával,
- bátorítással,
- közös munkával,
- az egyéni terhelhetőség figyelembe- és igénybe vételével,
- az együtt elfogadott céljaink melletti elkötelezettségben.

Törekszem a demokratikus vezetésre:

- teret adok az önállóságnak,
- hiszek az eredményesség erős igényében,
- új kihívások közvetítésében, megoldásának segítésében,
- kudarcátűrésben, (mert a sikertelenség időnként a munka velejárója, de segít tanulni a hibákból, s hozzájárul az új megoldások kereséséhez).

Közösségünk tagjainak értékeit ismerem, örömmel tudomásul veszem, és élek a lehetőségek használatával. Saját elismertségem érdekében fejleszttem óvodavezetői képességeimet szakkönyvek, előadások, tanfolyamok anyagának felhasználásával, szakvizsga letételével, törekedve arra, hogy minél eredményesebb legyen a munkám.

Fontosnak tartom, lehetőségeim szerint biztosítom és segítem

- a munkakörülmények javítását,
- a stabilitás érzésének fokozását, - melyre az intézményen kívüli körülmények is erősen hatnak -
- a jó munkahelyi légkör biztosítását,
- együttműködésünk jó színvonalának fenntartását, fejlesztését,
- kollegáim önértékelésének lehetőségét, értékelését,
- közösségünk hierarchiájában saját maguk elhelyezését.

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

- Küldetéstudat
- Távolatokban való gondolkodás képességének fejlesztése
- Motiválás
- Jó konfliktuskezelés
- Csapatépítés képessége
- Pozitív énkép (alapja az önképzés, folyamatos fejlődés, a mindig többet és jobbat akarás, küzdeni tudás, kitartás)

Vezetői tevékenységem folytatására az eddig elért eredmények és sikerek, a megkezdett munka befejezésének igénye készítet.

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

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

(Benedek István)

7.2. Az óvoda vezetése

A két épületből álló óvoda szűken vett vezetését, irányítását az óvodavezetőből, és a vezető helyettesekből álló vezetőség látja el.

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

A vezetőség tagjai közül az óvodavezető függetlenített (heti hat óra kötelező órával), helyettesei óvodapedagógusi munkájuk mellett látják el a vezetéssel kapcsolatos teendőket. Ez a körülmény összehangolt időgazdálkodást, munkaszervezést kíván.

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

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

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

7.3. A vezetés fejlesztése

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

Mindkét jelenlegi helyettes alkalmas feladata ellátására, célszerűbb munkamegosztás és állandó kontroll szükséges.

Mindezek mellett az óvodavezető az a személy, aki az intézmény élén egyszemélyi felelősként áll, felel az alapidokumentumokban megfogalmazottak megvalósulásáért, alkotó pedagógiai klímát teremt: irányít és szolgál.

7.4. Vezetési célok, feladatok

Intézményi alapidokumentumaink, stratégiai terveink állandó szem előtt tartása, folyamatosan emelkedő színvonalon történő megvalósítása záloga az óvoda jó munkájának

Törekszem az eddig elért értékeink megbecsültetésére, újakkal való gazdagítására:

- Vezetői munkám során szeretném megerősíteni a partnerközpontú működés eddigi eredményeit, elmélyíteni az intézmény életére gyakorolt pozitív hatását.
- Segíteni kívánom az integráció intézményi megvalósulását, tiszteletben tartva a terhelhetőséget, és az egyéni irányultságokat.
- A jelenleg zajló alapító Okirat, SzMSz, IMIP- teljesítmény értékelés átdolgozás kitűzött feladatainak maradéktalan megvalósulásáért garanciát vállalok.

Elsődleges feladatnak tekintem az óvoda jogszerű, szabályszerű működtetését, a pedagógiai munka irányítását, fejlesztését, és:

- a jogszabályokkal kapcsolatos naprakész tájékozottságom növelését,
- a törvények, rendeletek, szabályzatok maradéktalan betartását, és betartatását.

- a munkáltatási, tanügy-igazgatási feladatok kifogástalan végzését,
- a nagyon korrekt, végrehajtható és ellenőrizhető munkaköri leírások karbantartását,
- az intézményi vagyoni védelmét, a költségvetés takarékos, ésszerű és célszerű felhasználását,
- a balesetmentes, biztonságos működés feltételeinek fenntartását, javítását,
- az óvodai nevelés színvonalas ellátásának biztosítását, a pedagógiai hatékonyság növelésének elősegítését,
- az innováció támogatását,
- az intézményi mérési, ellenőrzési, értékelési rendszer következetes alkalmazását,
- és a saját hitelességemet.

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

- a humán erőforrás hatékony felhasználását, tervszerű fejlesztését az intézményi céloknak megfelelően,
- a tárgyi erőforrás lehetőség szerinti folyamatos korszerűsítését, bővítését, a meglévő megóvását, karbantartását.

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

- a szervezeti kultúra fejlesztését,
- intézményi sajátosságaink felvállalását,
- az inkluzív szemlélet átvételét,
- a csapatszellemben való tevékenykedést,
- a minőségi munkavégzéssel kapcsolatos sikerkritériumok elérésének segítségét,
- a partneri elégedettség folyamatos növelését a minőségcélok elérésével és újak kitűzésével,
- a két épület közötti szakmai együttműködésének folyamatos továbbfejlesztését,
- a teljesítményértékelés működését, és a minősítési rendszerrel való koherenciájának kialakítását,
- a motiváltság felkeltését és fenntartását,
- az elért eredmények, és az ebben nyújtott erőfeszítések erkölcsi és lehetőség szerinti anyagi elismerését,
- a fenntartóval való együttműködést.

8. Prioritások a vezetésben

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

Úgy gondolom, ez a négy terület határozza meg az óvoda működésének eredményességét a partnerek elvárásaihoz egyre közelebb kerülve, azoknak megfelelően.

8.1. Szervezeti kultúra fejlesztése

Csapatszellemről akkor beszélhetünk, ha azonos értékeket, normákat képvisel a közösség. Ennek tervszerű, tudatos fejlesztése által magasabb szintre kerülnek az óvoda pedagógiai és egyéb folyamatai, egyéni karrierük alakulnak, ésszerű munkamegosztás válik lehetővé.

Ennek érdekében célom a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése, ahol fontos

- a konkrét a célok meghatározása,
- az azonos a nézetek kialakulása értékeinkről, normáinkról,
- erősségeink pontos ismerete, gyengeségeink javítására való közös törekvés,
- a stabil, jól átlátható struktúra, és felelősségi körök,
- és működik a jó információáramlás,
- a magas szintű együttműködés,
- az esetleges konfliktusok gyors feltárása, megoldása.

A fejlesztési célok megvalósulását elősegítő feladataim:

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

8.2. Innováció támogatása

Nevelőtestületünk jelentős része nyitott az újra, befogadó, az újat szívesen kipróbáló óvodapedagógusokból áll.

Ezért

- támogatok a jövőben is minden olyan törekvést, amely összhangban áll HOP-unkkal, szolgálja a nevelőközösség szakmai fejlődését, a gyermekek személyiségfejlesztését,
- türelemmel kivárom a hatást, ha azonnal el nem dönthető újításról van szó,
- következetesen és határozottan elzárkózom azokban az esetekben, melyek bárkinek a személyiségét, fejlődését gátolja, a közösség normáival ellenkezik,
- fejleszteni kívánom az óvodapedagógusokban az innovációs készségeket, törekvéseket,
- szorgalmazom a munkaközösségek működését,
- időt és helyet biztosítok a továbbképzések tapasztalatainak átadására, gyakorlattá tételére,
- segítem az önálló kezdeményezésekhez a kedvező feltételeket megteremteni.
- A sikereket értékelem, erkölcsileg és lehetőség szerint anyagilag is elismerem, jutalmazom.

8.3. Teljesítményértékelés szempontjai, az értékelés rendje

Új feladat elé állít a Kjt módosítása, miszerint az óvodákban is ki kell dolgozni a minősítés rendszerét, mely a teljesítményértékelés alapján működhet majd.

Ez nem változtat a teljesítményértékelés céljain, és lebonyolításán, csak az értékelés skáláján, százalékos végeredménye szempontjából, illetve kiterjeszti az óvoda minden dolgozójára.

A teljesítményértékelés céljainak meghatározása:

- Az OKAIM célkitűzéseinek mindenki által elfogadott volta.
- Az óvodapedagógusok teljesítményének folyamatos, rendszeres ellenőrzésre épülő reális mérése, objektív értékelése.
- Az óvodapedagógusok személyiségfejlesztése, motiválása, a viselkedés befolyásolása.
- Az óvodapedagógusok önbizalmának erősítésén keresztül az óvodai szervezeti célok teljesítése, a hatékonyság növelése.
- Kontroll-lehetőség biztosítása a karriertervek alakításához.
- A munkaerő fejlesztése, a továbbképzési szükségletek meghatározása.
- A személyi döntések megalapozása (előléptetés, jutalmazás, kitüntetés, elbocsátás)
- A munkafeltételek megfelelőségének feltárása, a lappangó feszültségek levezetése,
- A belső kommunikáció és az emberi kapcsolatok javítása.
- Az óvodapedagógusokkal szemben támasztott követelményrendszer folyamatos fejlesztése.

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

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

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

A teljesítményértékelő rendszer kialakításához az alábbi cél elérését tűzöm ki:

Évenként négy fő óvodapedagógus és négy más alkalmazott értékelése, visszatérő vizsgálat két évvel később. Első körben a vezetőségé.

Hozzárendelt feladatom:

- Teljesítményértékelési szempontok átdolgozása, indikátorozása (a nevelőtestület bevonásával),
- A reális önértékelés körülményeinek biztosítása.

9.A humán erőforrás fejlesztésére irányuló elképzelések

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

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

6A célokat az alábbi feladatok megvalósításával kívánom elérni:

- Személyi változással összefüggő határozott, vagy határozatlan idejű kinevezés esetén a magasabb végzettségű, integráció iránt elkötelezett dolgozó alkalmazását részesítem előnyben, beilleszkedését segítem, adott esetben működtetem a Gyakornoki Szabályzatban foglaltakat, az idei évtől számítva két évig még a jelenlegi pályakezdeink esetében folyamatosan.
- Az egyéni irányultság, motiváció ismeretében személyre szabott feladatokkal, megbízatásokkal biztosítom az arányos terhelést,
- Minden munkakörben ösztönzőm, támogatom az ön-és továbbképzést.
- Az óvodapedagógusok körében szorgalmazom a szakvizsgát, és az integrált neveléssel kapcsolatos képzésen való részvételt.
- Figyelemmel kísérem 2006. év óta már a második hét éves ciklusában lévő Továbbképzési Tervünknek megfelelően elkészített Beiskolázási Terv megvalósulását, a 120 órás kötelezettség teljesülését.
- Erkölcsi és anyagi elismeréssel igyekszem megtartani kollegáimat, s az általuk képviselt értékeket.
- Külső, vagy belső hospitálásokon való részvétel biztosításával, értékelési technikák alkalmazásával kívánok hozzájárulni munkatársaim önismeretének, önértékelésének fejlődéséhez.
- Biztosítom a pedagógiai autonómiát.
- Öszinte, nyílt kapcsolatok fenntartására törekszem minden partnerrel, és erre inspirálom munkatársaimat is.
- Együtt ápolom munkatársaimmal a felnőtt közösség hagyományait (ünnepek, kirándulások stb.),
- Egészséges mértékben tolerálom a nehézségeket, és segítek megoldásukban.

Elvárom tehát a nevelőtestülettől

- A feltétel nélküli gyermekszeretetet, és jogaik tiszteletben tartását,
- Szakmai felkészültséget,
- Munkafegyelmet,
- Az egymás iránti tiszteletet, elfogadást,
- Alapdokumentumaink ismeretét, az azokkal való azonosulást,
- Az ön-és továbbképzés igényét.

Mindezen fejlesztések megvalósulása biztosítékai annak, hogy az elkövetkező öt évben is olyan óvodai életet tudunk biztosítani a ránk bízott gyermekeknek, ahol biztosítani tudjuk számukra a sokoldalú, harmonikus fejlesztést. Figyelembe vesszük egyéni és életkori sajátosságait, ennek megfelelően biztosítjuk számukra a fejlődés lehetőségét inger gazdag, tudatosan megtervezett és –szervezett óvodai életük során.

Az eltérő fejlődési ütemű (tehetséges, vagy problémával küzdő) minél hamarabb segítséghez juttatjuk- fejlesztőpedagógus, pszichológus bevonásával.

Vezetésemmel közösen továbbra is dolgozunk az integráció, inklúzió belső feltételeinek megteremtéséért, megszervezem a külsőket.

Folytatjuk az ECEIS kutatásban való együttműködést.

További innovációként beépül az óvoda életébe egy óvodapedagógusunk mentálhigiénés projektje, mely a Károly Gáspár Tudományegyetem ilyen szakán folytatott tanulmányainak a része, és szervesen illeszkedik a 2007. évben elkezdett kiégés (burnout) szindróma kezelésünkbe, melyben az alkalmazotti közösség egy jelentős része érintett.

Ennek indoklásaképp álljon itt az alábbi információ az óvodapedagógusok a pályán eltöltött idő szerinti megoszlásáról:

Mióta dolgozik a pályán?	0-5 éve	5 -15 éve	15-25 éve	25 évnél több ideje
Óvodapedagógus	3	1	6 fő	7 fő

10. A tárgyi erőforrás fejlesztésére vonatkozó elképzelések

Az intézmény tárgyi feltételrendszerének fejlesztésére irányuló célkitűzésem:

- Óvoda épületeink balesetmentes, biztonságos működtetéséhez szükséges feltételek megteremtése, fenntartása, az ütésálló fólia rendelet szerinti felszereltetése.
- Az eszközjegyzékben szereplő feltételek tervszerű teljesítése, a nevelőmunkához szükséges korszerű tárgyi eszközök gyarapítása, az amortizáció következtében pótolandó eszközök beszerzése.
- A zavartalan munkavégzés feltételeinek megteremtése, a dolgozók munkakörülményeinek javítása.
- Az intézmény külső és belső környezeti esztétikumának javítása, higiéniájának állandó biztosítása.
- A Könyvtár utcai épület játszóudvara pormentesítésének megoldása. (szakaszonként)
- HACCP előírásainak való folyamatos megfelelés,
- ANTSZ elvárásainak megvalósítása.

A célok eléréséhez az alábbi feladatokat szeretném megvalósítani:

- Jogsabályok, rendeletek figyelembe vételével, szakhatósági és belső ellenőrzések, szemlék előírások, megállapítások szem előtt tartásával, igények felmérésével tárgyi eszközrendszer megtervezése, működtetése (gépek, foglalkozási eszközök, más, gyermeki tevékenységgel összefüggő eszközök, tisztítószer, stb.).
- Ennek tudatában az intézmény pénzügyi keretének felhasználásával igyekszem tárgyi feltételeinket javítani, fejleszteni, figyelemmel a gazdasági helyzetre.
- Az anyagi erőforrások felhasználásában törekszem a takarékosagra, s ezt várom el munkatársaimtól is.
- Elvárom kollegáimtól a tárgyi eszközök szakszerű használatát, azok megóvását.
- Támogatom a pályázatfigyelő és készítő csoport működését költségvetésünk bevételeinek növelésére.
- Gazdasági megfontolásból felvettük a kapcsolatot az ingyenes közhasznú dolgozók szervezőjével, együttműködésünk tavasztól megkezdődik.

11.A pedagógiai munka fejlesztésével kapcsolatos elképzelések

A pedagógiai munka fejlesztésére irányuló célkitűzéseim:

- HOP-unk megvalósítása, bevételek vizsgálata folyamatosan,
- A pedagógiai munka hatékonyságának növelése, az innováció és a személyes karrierépítések által,
- A csoport életének tervezésére szolgáló csoportnapló szakszerűségének továbbfejlesztése,
- Az intézményünkben folyó nevelőmunka elismertségének elősegítése közvetlen és közvetett partnereink (család, iskola, fenntartó), és a közvélemény körében.
- Az inkluzív intézményi légkör további fejlesztése a megfontolt, jó együttműködés szem előtt tartásával, a továbbképzésekkel.

A célok elérése érdekében az alábbi feladatok elvégzését tervezem:

- A pedagógiai önállóság tiszteletben tartása mellett változatlanul töreksem az egységes pedagógiai szemléletmód alakítására.
- Igyekszem elősegíteni az óvodapedagógusok szakmai kompetenciájának erősödését pedagógiai, pszichológiai ismereteik gyarapításával, korszerűsítésével, módszertani kultúrájuk gazdagításával.
- Megkülönböztetett figyelmet fordítok a kiemelt nevelési területek célkitűzéseinek megvalósítására.
- Az általunk kidolgozott mérőeszközök használatát, esetleges módosítását támogatom, a naplók, nyilvántartások pontos vezetését elvárom és ellenőrzöm.
- Kezdeményezem, támogatom az innovációs törekvéseket, teret adok a belső innovációnak szakmai napokon, nevelői értekezleteken.
- Támogatom a szakmai munkaközösség működtetését.
- Ösztönzőm az óvodapedagógusokat szakmai önbizalmuk növelésére, munkájuk nyitottabbá, betekinthetőbbé tételére.
- Erkölcsi és anyagi elismeréssel jutalmazom az integrált nevelésben, inkluzív szemlélet formálásában aktív szerepet vállaló kollegákat.

Az intézményi minőségfejlesztésre vonatkozó célkitűzésem:

- Tevékenységeink tudatos összehangolásával, folyamatainak szabályozásával minél hatékonyabb szolgáltatást nyújtani partnereink igényeinek kielégítésére, akik közül elsődleges és legfontosabb a gyermek.
- A minőségfejlesztési rendszer működtetése.
- AZ OKAIM egyre magasabb szintű minőségcéljainak megvalósítása által az intézményi folyamatok, a szervezeti kultúra fejlesztése.

A cél elérése érdekében az alábbi feladatok elvégzését tervezem:

- feltételek biztosítása,
- aktív szerep a belső képzésekben,
- az önértékelés realitására, önfejlesztésre készítés,

- koordináló szerep és azonnali reagáló képesség növelése,
- a partnerek információval való ellátása,
- az intézmény menedzselése,
- a működési erőforrások növelése,
- csapatmunka fejlesztése,
- a mérés, ellenőrzés, értékelés figyelemmel kísérése, beavatkozás, folyamatos javítás ellenőrzése.

12. Az intézményi működés fejlesztésére vonatkozó elképzelések

A működés fejlesztésére irányuló célkitűzése:

- Óvodánk sajátos értékeinek, sajátosságainak tudatosabb nyilvánosságra hozása, önálló arculatának fejlesztése
- A partnerközpontúság minőségének elmélyítése

Erre a MINŐSÉGI NEVELÉSI – OKTATÁSI INTÉZMÉNY cím, melyet 2008. év januárjában érdemeltünk ki, is kötelez.

A fejlesztési célok megvalósulását elősegítő feladataim:

- Legjobb tudásom szerint segítem a szakmai kultúra fejlesztését.
- Tevőlegesen részt veszek óvodai hagyományaink, szokásaink értékeinek megőrzésében.
- Figyelemmel kísérem a gyermekcsoportokon belüli hagyományok ápolását.
- Ösztönzőm a két épület közös gyermekrendezvényeinek, programjainak szervezését.
- Támogatom felnőtt közösségünk hagyományainak megőrzését, bővítését.
- Alkalmazzuk intézményünk lógóját intézményi dokumentumokon, egyéb írott megjelenési formákon.
- Személyes példával és folyamatos elismeréssel biztatom kollegáimat arra, hogy vállaljanak nagyobb nyilvánosságot, merjék felvállalni és megismertetni szűkebb és tágabb környezetünkkel szakmai munkánk értékeit, eredményeit.
- Személyesen is élek az intézmény menedzserelésének különböző lehetőségeivel, igyekszem eljuttatni és fenntartani a köztudatban az óvodánkról kialakult pozitív képet, lobbizom az intézmény érdekében.
- Segítem a különböző feladatok ellátására szerveződött intézményi szintű csoportok együttműködését (minőségbiztosítási, gyermekvédelmi, tűz- és munkavédelmi, pályázati, szakmai munkaközösség, alkalmi feladatokra szerveződő csoportok)
- Töreksem a még jobb intézményen belüli, és főként a két épület közötti információ-áramlásra, a jó kommunikációra.
- Vélemények kikérésével, figyelembe vételével erősítem a munkahelyi demokráciát (döntés-előkészítés, döntéshozatal)
- Személyes példamutatással motiválom munkatársaimat az intézmény írott és íratlan szabályainak betartására (munkarend, munkafegyelem, munkához való hozzáállás, partnerekkel szemben tanúsított etikus magatartás).

- A nevelés nélküli munkanapokat szakmai fejlesztésre, új ismeretek elsajátítására, elmélyítésére, kapcsolatépítésre, szervezetfejlesztésre használok fel.
- A két épület együttműködését minden lehető alkalommal és formában segítem.
- Folyamatosan törekszem a reális partneri igények kielégítésére.
- Megóvom az intézményt az irreális, az óvoda lényegétől idegen behatásoktól.

A munkaközösségek fejlesztése terén fontosnak tartom:

- hogy a nevelőtestület, tudatosan, az aktualitásnak megfelelően válasszon munkaközösségi témát,
- vegye figyelembe a szakértelmet,
- és a nevelőtestület kapacitását minden nevelési évben.

Az egyéb nevelőmunkát segítő munkatársak munkájában

- a munkafegyelem,
- a rugalmasság, az új feladatok iránti fogékonyság,
- az intézményi vagyoni maximális óvása, védelme kapjon nagy szerepet.
- Legyenek aktív részvevői saját teljesítményértékelésüknek, törekedjenek a reális önértékelésre.

Törekszem valamennyi közvetlen és közvetett partnerünkkel a jó kapcsolat fenntartására.

A kapcsolattartást elősegítő feladataim:

- Tájékozódok a partnerek elégedettségéről.
- Kezdeményező szerepet vállalok a kapcsolattartás elősegítésében, elmélyítésében, az együttműködés javításában.
- Fórumot biztosítok a partnereknek a véleménynyilvánításra.
- A partnerek véleményét figyelembe veszem, felhasználok a jobbítás érdekében.
- Lehetőségeim szerint szívesen állok a partnerek rendelkezésére, akár kompromisszumok akár konszenzusok keresésével a problémák megoldására.
- Nyitott vagyok az új lehetőségekre, élek a szakmai szolgáltatás új formája nyújtotta lehetőséggel.
- Törekszem a fenntartóval a jó munkakapcsolatra.

13. Utószó

Az utóbbi öt, még inkább tíz év megerősített abban, hogy olyan közösség vezetését vállaltam, amelyben az egyéni boldogulás mellett a közös cél érdekében közösen végzett munka sikeres csapatot kovácsolt össze. A sok új kihívás erősebbé tette az összetartozást, örömeinket is együtt tudjuk megélni.

Munkatársaim ismeretében úgy ítélem meg, hogy célkitűzéseim reálisak, ebben a közösségben megvalósíthatóak.

Amennyiben megkapom a bizalmat, minden erőmmel azon leszek, hogy a kerület közoktatásának sikeres, jól működő része legyen a Sashalmi Manoda Óvoda.

„Ahhoz, hogy érijünk valamit a világban, az szükséges, hogy megtegyük, amit tennünk lehet, tennünk kell és tennünk illik.”

(Antoine Rivarol)

Budapest, 2009. 03. 18.

Benisné Hepp Zsuzsa
Benisné Hepp Zsuzsa



**Budapest Főváros XVI. kerület
Önkormányzat Képviselőtestülete és
Oktatási, Ifjúsági és Gyermekvédelmi Bizottsága**

A J Á N L Á S

Tisztelettel ajánlom a Képviselőtestület és a Bizottság megkülönböztetett figyelmébe **Benisné Hepp Zsuzsa** óvodavezetői pályázatát.

A Sashalmi Manoda Óvodával 2007 májusában kerültünk kapcsolatba, amikor együttműködő partnereket kerestünk az EU FP6-os keretprogramja által finanszírozott, öt európai ország – Franciaország, Németország, Portugália, Svédország és hazánk – egyetemeinek és kutatóintézeteinek részvételével zajló, Early Childhood Education in Inklusiv Settings (Óvodáskorú gyermekek inkluzív nevelése) című nemzetközi kutatási projektünkhöz. Az óvoda vezetője nyitottsággal, szakmai érdeklődéssel fogadott bennünket.

Rendszeres találkozásaink során meggyőződünk róla, hogy az óvoda felvállalja a sajátos nevelési igényű – elsősorban beszéd fogyatékos, értelmi fogyatékos, kóros aktivitászavarral és pervazív fejlődési zavarral (autizmussal) küzdő – gyermekek nevelését. Az integráció az óvoda programjába néhány éve került be, az óvodavezető következetesen szervezi a törvényi feltételek megvalósulását a következő lépéseket megtéve: alapító okirat módosítása, nevelési program átdolgozása, tárgyi és személyi feltételek biztosítása; a sajátos nevelési igényű gyermekekre vonatkoztatott, speciális nevelési program kidolgozása szakember segítségével és az integrálásban érintett óvodai csoport pedagógusaival együtt.

Az óvoda nem könnyű feladatot vállalt a magatartási problémákkal küzdő és az autizmus spektrumzavarral élő gyermekek integrálásával. Az új feladat elfogadtatása a nevelő közösséggel és a szülőkkel nehéz folyamat, amit az önkéntesség tiszteletben tartásával, meggyőzéssel, a sikerek és kudarcok elemzésével segít elő a vezető. Ma már az óvónők többsége átlátja a szemléletváltás szükségességét. Az integrációt vállaló óvónők képzésen vesznek részt, magunk is tartottunk továbbképzést számukra az inkluzív nevelés témakörében. A

gyermeket befogadó, elfogadó, szeretetteljes légkör veszi körül, ami nem kis részben a vezető óvónő odafigyelő gondos munkájának köszönhető.

Az óvoda pedagógusai és a vezető óvónő aktív és számunkra felbecsülhetetlenül hasznos szerepet vállalt fent említett nemzetközi kutatásunk elkészült munkaanyagainak szakértésében, a gyakorló szakemberek részéről végzett kontrollingjában. 2009 februárjában, amikor nemzetközi partnereink, mintegy húsz kutató részvételével Budapesten került sor projektünk esedékes munkakonferenciájára, igényesen szervezett látogatáson fogadták őket, majd részt vettek az egyetemünkön rendezett tapasztalatcserén. Külföldi vendégeink igen nagy elismeréssel nyilatkoztak az óvodában látottakról, az óvoda légköréről és az integráció terén elért eredményeiről, külön is kiemelve az óvoda vezetőjének szerepét ezek elérésében.

A fentiek alapján Benisné Hepp Zsuzsa vezetői megbízásának következő ciklusra történő meghosszabbítását tisztelettel ajánlom a döntéshozóknak. Meggyőződésem, hogy a magyar közoktatásban még sok hozzá hasonlóan elhivatott, modern szemléletű, kiterjedt szaktudású, az integrációs nevelés felé elkötelezett intézményvezetőre lenne szükség.

Budapest, 2009. március 3.

Tisztelettel:



Dr. Zászkaliczky Péter
tanszékvezető főiskolai tanár

ÉLTE Bárczi Gusztáv
Gyógypedagógiai Főiskolai Kar
Általános Gyógypedagógiai Tanszék
1097 Budapest, Ecseri út 3.

2. sz. melléklet

NYILATKOZAT

Alulírott hozzjárulok, hogy a
Sashalmi Manoda Óvoda óvodavezetői álláshelyére benyújtott pályázatommal
kapcsolatos meghallgatásom a Képviselő-testület nyílt - zárt ülésén történjen.

Budapest, 2009.

.....
pályázó

ÓVODA

1163 Budapest, XVI., Könyvtár utca 26.

☎/fax: 403-0498

E-mail: postmaster@konyvtarovi.axelero.net

95/2009



**JEGYZŐKÖNYV
A SASHALMI MANODA ÓVODA
ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZATÁRÓL VALÓ SZAVAZÁSRA ÖSSZEHÍVOTT
RENDKÍVÜLI NEVELŐTESTÜLETI ÉRTEKEZLETÉRŐL**

Felvéve: 2009. 04. 10. 10. óra 00 perc

Sashalmi Manoda Óvoda telephelyén: 1163 Bpest, Könyvtár utca 26.

Jelen vannak: A nevelőtestület tagjai: 17 fő, jelenléti ív mellékelve

Selmeczi Gabriella, a választást előkészítő bizottság elnöke köszönti a fenntartó képviselőjében megjelenő Kovács Katalin ügyosztályvezetőt, Bucella Gézáne közoktatási referenst, Abonyi Jánost, az OIGyB elnökét, valamint a nevelőtestület tagjait.

Felkéri a jegyzőkönyv vezetésére Szabó Boglárkát, a hitelesítésre Takó Imrénét és Kapásné Szabó Gyöngyvért.

Javasolja a kézfeltartással történő szavazást a fenti személyekre.

A szavazás eredmény: 17 igen, egyhangú.

Selmeczi Gabriella tájékoztatja az egybegyűlteket, hogy az értekezlet összehívására azért van szükség, mert az óvodavezető megbízatása lejárt. A XVI kerület Önkormányzat az állás betöltésére a törvény által meghatározott módon pályázatot írt ki.

Egy pályázat érkezett: Benisné Hepp Zsuzsanna pályázata.

A nevelőtestület és a közalkalmazotti közösség is megismerte a pályázat tartalmát, melyet aláírásukkal igazoltak.

Selmeczi Gabriella kéri a nevelőtestület tagjait a további hozzászólások, vélemények megtételére.

Hozzászólás nem érkezik.

Az előkészítő bizottság elnöke tájékoztatja a nevelőtestület tagjait arról, hogy titkos szavazással dönt a mai napon a pályázat támogatásáról, vagy elutasításáról.

Megállapítja a határozatképességet:

A nevelőtestület 16 tagja, valamint a Gyed-en lévő Nagy-Máté Erika is jelen van, így a nevelőtestület 17 fővel határozatképes.

Selmeczi Gabriella felkéri Molnár Magdolnát, az előkészítő bizottság tagját, hogy ismertesse a nevelőtestület véleményét.

Molnár Magdolna ismerteti.

Selmeczi Gabriella felkéri a nevelőtestület tagjait, hogy kézfeltartással jelezzék, hogy fenntartják-e a közösen kialakított, és az előkészítő bizottság által összegzett véleményüket.

A szavazás eredménye: 17 igen, egyhangú.

Selmeczi Gabriella felkéri Molnár Magdolnát, hogy olvassa fel az anyanyelvi munkaközösség véleményét.

Molnár Magdolna felolvassa.

Selmeczi Gabriella felkéri Jónás Katalint az előkészítő bizottság másik tagját, hogy ismertesse a mérési- értékelési munkaközösség és a minőségfejlesztési munkacsoport véleményét.

Jónás Katalin felolvassa a véleményeket.

Selmeczi Gabriella megköszöni, majd felolvassa a Közalkalmazotti Tanács, valamint a Szülői Szervezet véleményét.

Selmeczi Gabriella felkéri a nevelőtestület tagjait, hogy tegyék meg további hozzászólásaikat, kiegészítéseiket.

A lehetőséggel senki nem élt.

Selmeczi Gabriella megkérdezi a pályázót, hogy kíván-e kiegészítéssel élni.

Benisné Hepp Zsuzsanna megköszöni a véleményeket, és kiemeli, hogy csak a nevelőtestülettel együtt sikerült mindezt elérnie, és a továbbiakban is számít a testületre.

Selmeczi Gabriella tájékoztatja a nevelőtestületet, hogy titkos szavazással erősítik meg véleményüket.

A szavazatszámoló bizottság elnökének javasolja Orova Ilonát, tagjainak pedig Richter Enikőt és Korenchyné Antony Gabriellát.

Kéri a nevelőtestületet, hogy kézfeltartással jelezzék támogatásukat a fenti személyekre.

A szavazás eredménye 17 igen, egyhangú.

Selmeczi Gabriella átadja a szót Orova Ilonának, a szavazatszámoló bizottság elnökének.

Orova Ilona tájékoztatja a szavazás menetéről az egybegyűlteket, majd felkéri Richter Enikőt a szavazóurna bemutatására. Felkéri a fenntartó képviselőit, hogy ellenőrizzék az urna szabályosságát.

Ezután Orova Ilona felkéri a szavazókat titkos szavazatuk leadására.

Selmeczi Gabriella a szavazás idejére szünetet rendel el.

Szavazás.

Selmeczi Gabriella felkéri Orova Ilonát, hogy ismertesse a titkos szavazás eredményét.

Orova Ilona ismerteti a titkos szavazás eredményét:

15 támogató és 2 nem támogató szavazat érkezett.

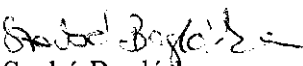
Selmeczi Gabriella kijelenti a leadott szavazatok alapján a szavazás érvényes, a nevelőtestület jelentős többsége támogatja Benisné Hepp Zsuzsanna következő öt évre szóló megbízását.

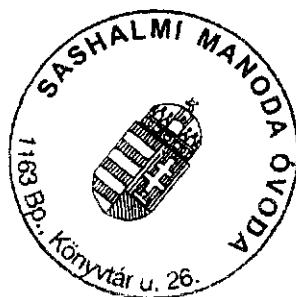
A pályázó megköszöni a bizalmat szavazók támogatását.

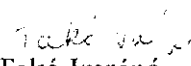
További hozzászólás nem érkezik.


A rendkívüli nevelőtestületi értekezlet lezárva 10óra 32 perckor.

Kmf.


Szabó Boglárka
jegyzőkönyvezető




Takó Imréné
hitelesítő


Kapásné Szabó Gyöngyvér
hitelesítő

Nevelőtestületi vélemény a pályázatról

Benisné Hepp Zsuzsanna pályázata maximálisan összhangban van a nevelőtestülettel közösen kialakított értékrenddel és célkitűzéssel.

A pályázat konkrét, kézzelfogható és megvalósítható célokat tartalmaz. Biztosítja a folyamatosságot az eddig közösen végzett munkához.

Lépést tart a társadalomban bekövetkezett változásokkal, új igényekkel, úgy, hogy közben távol tartja magát és az óvodát a nem kívánatos, gyermekektől idegen hatásoktól.

Kiemelkedő hangsúlyt kap: - a játék prioritása

- a gyermekközpontúság
- mindennemű hátrányos megkülönböztetés kizárása
- esélyegyenlőség biztosítása
- sikeres integráció, inklúzió
- partnerközpontúság

Innovációs hozzáállása előremutató változásokat sugall.

Nyitott az újdonságokra és a nevelőtestület tagjait is erre ösztönzi.

Épít a pedagógusok személyiségére. Nagy hangsúlyt fektet az integrált nevelésben részesülő gyerekek szakszerű fejlesztésére, beilleszkedésének segítésére.

Fontosnak tartja a kollégák szakmai támogatását, fejlesztését, ami a minőség megőrzésében és folyamatos megújulásában elengedhetetlen.

A pályázat nagyon jól tükrözi az elkövetkezendő öt év távlati feladatait, mind a tárgyi, mind a személyi feltételek biztosítására.

Feltétlenül támogatásra méltó az intézmény feltételrendszerének fejlesztése, az ön- és továbbképzések gyakorlatrendszer, az anyagi erőforrások növelésére való törekvés.

Budapest 2009-03-29.

Mother Magdalen
Seated Right
Open Corral
Tale Tree
Magdalen's Child's Room
Village of Magdalen
Kennebec
Kennebec
Crown Hill
Kennebec
Belmont, Maine
G. G.
Kennebec

Vereth Jona
Hogedius Zelfkenn
The Telle Nodua

A mérési – értékelés munkaközösség véleménye a pályázatról

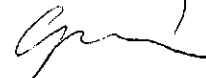
A pályázat több helyen hangsúlyozza, a munkaközösség fontosságát, hiszen demokratikus szemléletű vezetés munkaközösségek létrejöttével /munkájával/ valósulhat meg.

Közös munkánk során valóban minden támogatást megkaptunk, és a pályázat tartama alapján a jövőben is biztosítottak látjuk.

Az év folyamán felülvizsgáltuk eddigi mérési és értékelő rendszerünket és újat dolgoztunk ki, mely elősegíti a gyerekek fejlesztésének eredményességét, és ezzel egyben a törvényi előírásoknak is megfelelünk.

Belső innováció által az egyéni szakmai karrier fejlődése is megvalósulhat.

Bp.,2009.03.27.

Köszönettel
Tisztelettel


Az anyanyelvi munkaközösség véleménye a pályázatról

Benisné Hepp Zsuzsanna pályázata átláthatóan tagolt , logikusan felépített formailag megfelelő.

Kitér az eddigi munkájára, elért eredményeire, és jövőbeni elképzeléseire.

Az óvoda működését jól rendszerezi. Segíti és támogatja az innovációs törekvéseket.

Partnerközpontú szemléletének köszönhetően egyetértett munkaközösségünk létrehozásával.

A munkaközösség életre hívását , egy kerületünkben történő felmérés eredménye indította, melynek eredményét közösen elemezve vált ez évi munkatervünk kiemelt feladatává az anyanyelvi nevelés fejlesztése, állapotuk mérése.

Az ezt követő fejlesztés eredményei hosszú távon lesznek értékelhetőek.

Pályázata alapján a jövőben is támaszkodik a munkaközösségben résztvevő óvodapedagógusokra és korábbi tapasztalataikra.

A megkezdett munka folytatásához továbbra is biztosítottak látjuk a pályázó támogatását.

Bp.,2009.03.26.

Udovics Margit
Szabó Boglárka

A minőségfejlesztési munkacsoport véleménye a pályázatról

A minőségfejlesztési munkacsoport a beindulását megelőzően és azóta is sok segítséget kap a munkájához.

Ez is hozzájárult ahhoz, hogy 2008.januárjában átvehettük az OKAIM védjegyet.

A jelölttel végezett együttes munkánk eredményeképpen egyre jobban átlátjuk feladatainkat, illetve a minőségirányítási munka folyamatait.

Pályázatában továbbra is nagy hangsúlyt fektet arra, hogy együttes munkával tudjuk óvodánk minőségi munkáját előbbre vinni.

A minőségfejlesztés részeként ösztönzi, és aktívan segíti az intézményi munkaközösségek munkáját.

Pályázatban szerepel mindezeknek a céloknak, feladatoknak megvalósítása iránti törekvése.

A pályázat előrevetíti számunkra a további innovatív együttműködést.

Bp.,2009 03.26.

Orsi Dátolán
Minőségi Felelős
János Katalin

SASHALMI MANODA

ÓVODA

1163 Budapest, XVI., Könyvtár utca 26.

☎/fax: 403-0498

E-mail: postmaster@konyvtarovi.axelero.net

9.5/2009



**JEGYZŐKÖNYV
A SASHALMI MANODA ÓVODA
ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZATÁRÓL VALÓ SZAVAZÁSRA ÖSSZEHÍVOTT
RENDKÍVÜLI KÖZALKALMAZOTTI ÉRTEKEZLETÉRŐL**

Felvéve: 2009. 04. 10. 10. óra 35 perc

Sashalmi Manoda Óvoda telephelyén: 1163 Bpest, Könyvtár utca 26.

Jelen vannak: A nevelőtestület tagjai: 31 fő, jelenléti ív mellékelve

Selmeczi Gabriella, a választást előkészítő bizottság elnöke köszönti a fenntartó képviseletében megjelenő Kovács Katalin ügyosztályvezetőt, Bucella Gézáné közoktatási referenst, Abonyi Jánost, az OIGyB elnökét, valamint a közalkalmazotti közösség tagjait. Felkéri a jegyzőkönyv vezetésére Szabó Boglárkát, a hitelesítésre Takó Imrénét és Kapásné Szabó Gyöngyvért.

Javasolja a kézfeltartással történő szavazást a fenti személyekre.

A szavazás eredmény: 31 igen, egyhangú.

Selmeczi Gabriella tájékoztatja az egybegyűlteket, hogy az értekezlet összehívására azért van szükség, mert az óvodavezető megbízatása lejárt. A XVI kerület Önkormányzat az állás betöltésére a törvény által meghatározott módon pályázatot írt ki.

Egy pályázat érkezett: Benisné Hepp Zsuzsanna pályázata.

A nevelőtestület és a közalkalmazotti közösség is megismerte a pályázat tartalmát, melyet aláírásukkal igazoltak.

Selmeczi Gabriella kéri a közalkalmazottakat a további hozzászólások, vélemények megtételére.

Hozzászólás nem érkezik.

Az előkészítő bizottság elnöke tájékoztatja a közalkalmazotti közösség tagjait arról, hogy titkos szavazással dönt a mai napon a pályázó támogatásáról, vagy elutasításáról.

Megállapítja a határozatképességet:

A közalkalmazotti közösség 33 tagú, 2 fő igazoltan távol van, közalkalmazotti közösség szavazóképes.

Selmeczi Gabriella felkéri Molnár Magdolnát, az előkészítő bizottság tagját, hogy ismertesse a nevelőtestület véleményét.

Molnár Magdolna ismerteti.

Selmeczi Gabriella felkéri Molnár Magdolnát, hogy olvassa fel az anyanyelvi munkaközösség véleményét.

Molnár Magdolna felolvassa.

Selmeczi Gabriella felkéri Jónás Katalint az előkészítő bizottság másik tagját, hogy ismertesse a mérési- értékelési munkaközösség és a minőségfejlesztési munkacsoport véleményét.

Jónás Katalin felolvassa a véleményeket.

Selmeczi Gabriella megköszöni, majd felolvassa a Közalkalmazotti Tanács, valamint a Szülői Szervezet véleményét.

Selmeczi Gabriella felkéri a közalkalmazotti közösség tagjait, hogy tegyék meg további hozzászólásaikat, kiegészítéseiket.

A lehetőséggel senki nem élt.

Selmeczi Gabriella megkérdezi a pályázót, hogy kíván-e kiegészítéssel élni.

Nem kíván.

Selmeczi Gabriella tájékoztatja a közalkalmazotti közösség tagjait, hogy titkos szavazással erősítik meg véleményüket.

A szavazatszámoló bizottság elnökének javasolja Orova Ilonát, tagjainak pedig Richter Enikőt és Korenchyné Antony Gabriellát.

Kéri a közalkalmazottakat, hogy kézfeltartással jelezzék támogatásukat a fenti személyekre.

A szavazás eredménye 31 igen, egyhangú.

Selmeczi Gabriella átadja a szót Orova Ilonának, a szavazatszámoló bizottság elnökének.

Orova Ilona tájékoztatja a szavazás menetéről az egybegyűlteket, majd felkéri Richter Enikőt a szavazóurna bemutatására. Felkéri a fenntartó képviselőit, hogy ellenőrizzék az urna szabályosságát.

Ezután Orova Ilona felkéri a szavazókat titkos szavazatuk leadására.

Selmeczi Gabriella a szavazás idejére szünetet rendel el.

Szavazás.

Selmeczi Gabriella felkéri Orova Ilonát, hogy ismertesse a titkos szavazás eredményét.

Orova Ilona ismerteti a titkos szavazás eredményét:

27 támogató és 4 nem támogató szavazat érkezett.

Selmeczi Gabriella kijelenti, hogy a leadott szavazatok alapján a szavazás érvényes, a közalkalmazotti közösség jelentős többsége támogatja Benisné Hepp Zsuzsanna következő öt évre szóló megbízatását.

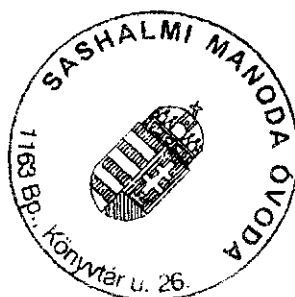
A pályázó megköszöni a bizalmat, a szavazók támogatását.

További hozzászólás nem érkezik.

A rendkívüli nevelőtestületi értekezlet lezárva 11 óra 03 perckor.

Kmf.

Szabó Boglárka
Szabó Boglárka
jegyzőkönyvezető



Takó Imréné
Takó Imréné
hitelesítő

Kapásné Szabó Gyöngyvér
Kapásné Szabó Gyöngyvér
hitelesítő

A szülői szervezet véleménye

A szülői Fórumon résztvevő szülők egyhangúán támogatják a jelenlegi óvodavezető, Benisné Hepp Zsuzsanna pályázatát és ezzel megbízásának meghosszabbítását. Véleményünk szerint vezetésével olyan szakmai, erkölcsi és emberi hátteret teremt az óvodában, ami gyermekeink számára a legoptimálisabb. Örülünk, hogy pályázatában továbbra is kiemelt szerepet kap a játék, a mozgás, a természet megismertetése, valamint az integrált nevelés felvállalása.

Eddigi tevékenységének maximális elismerése mellett további munkáját támogatjuk.

Bp., 2009.04.01.

A szülői szervezet nevében:

Babik Magdolna HÁCI csoport

Károlyi János, Károlyi Zsuzsanna Károlyi csoport

Gulenkői Magdolna Katalin Mészáros csoport

Székely Györgyi Kislányok csoport

Székely Györgyi Kislányok csoport

Károlyi János, Károlyi Zsuzsanna Károlyi csoport

Károlyi János, Károlyi Zsuzsanna Károlyi csoport

Közalkalmazotti Tanács véleménye

A Közalkalmazotti Tanács egyértelműen támogatja Benisné Hepp Zsuzsanna pályázót. Az alábbiakat kiemelve szeretnék kialakított véleményüket alátámasztani:

- A gyermekek mindenekelőtti érdekét tartja szem előtt.
- Támogatja az egységes nevelési szellemű pedagógusi közösség kialakulását, együttműködését, melyben ő is fontos szerepet vállal.
- Támogatja továbbá az óvónők egyéni fejlődését, személyiségük szabad kibontakozását. Figyelembe veszi az egyéni irányultságait, lehetőségeiket.
- Kiáll a dolgozók mellett, törekszik pozitív vonásaik kiemelésére, és értékelésére.
- Támogatja az újdonságok felé nyitott kezdeményező törekvéseket.
- Eddigi munkáját mind emberileg, mind szakmailag magas szinten a dolgozók és a gyermekek érdekében végezte.

2009. május 29.

Előzetes: Gálvölgyi,
Tóth Katalin
Mikolcs János

BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT

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

Napirend:**6.) A Sashalmi Manoda Óvoda magasabb vezetői álláshelyére pályázó meghallgatása****91/2009. (IV. 20.) OIGYB**

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testületének Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottsága javasolja a Képviselő-testületnek, hogy bízza meg **Benisné Hepp Zsuzsát** 2009. augusztus 1-től 2014. július 31-ig a **Sashalmi Manoda 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

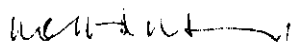
Szavazás: 5 igen, 0 nem, 2 tartózkodás

Abonyi János s.k.
elnök

Ács Anikó s.k.
jegyzőkönyv hitelesítő

Budapest, 2009. április 21.

A kivonat hitelül:


Kovács Katalin
üzgyosztályvezető