

84/2010

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

**Tárgy:** A Margaréta Óvoda óvodavezetőjének megbízása a 2010. augusztus 1-jétől 2015. július 31-ig terjedő időszakra

### Tisztelt Képviselő-testület!

A Margaréta Óvoda óvodavezetői álláshelyének meghirdetésére azért került sor, mert a jelenlegi óvodavezető magasabb vezetői megbízása 2010. július 31-én lejár.

A magasabb vezetői álláshelyet a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvényben, a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992. (X. 8.) Korm. rendeletben foglaltak alapján, az 581/2009. (XI. 11.) 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 közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet 5. §-a, a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 28.-29. § -a, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 80. § (1), (3) bekezdései határozzák meg.

Az óvodavezetői álláshely betöltésére a jelenlegi óvodavezető **Reiszné Disztl Magdolna** nyújtotta be pályázatát. (1 sz. melléklet)

Az intézményben működő közösségek véleménynyilvánítási joga biztosított volt.

A nevelőtestület a 2010. március 16-ai értekezletén a vezetői programról titkos szavazással az alábbiak szerint foglalt állást. (2. sz. melléklet)

### **Reiszné Disztl Magdolna vezetői programját**

támogatja	16 fő
nem támogatja	0 fő
tartózkodik	2 fő

Az alkalmazottak a 2010. március 16-ai értekezleten a véleménynyilvánításra jogosultak véleményének megismerése után titkos szavazással az alábbiak szerint foglaltak állást a vezetői megbízással kapcsolatosan. (3. sz. melléklet)

### **Reiszné Disztl Magdolna vezetői megbízását**

támogatja	22 fő
nem támogatja	7 fő
tartózkodik	6 fő

Indítványozom, hogy a Képviselő-testület a nyertes pályázó alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény előírása szerint, vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 60.000,- Ft-ban határozza meg. (2010. évben a pótlékalap 20.000,- Ft.)

Az Oktatási, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottság a 2010. április 12-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. (4. sz. melléklet)

Kérem a Képviselő-testület állásfoglalását az óvodavezetői megbízással kapcsolatosan.


**HATÁROZATI JAVASLAT:** Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete megbízza **Reiszné Disztl Magdolnát** 2010. augusztus 1-jétől 2015. július 31-ig a **Margaréta Óvoda** magasabb vezetői, óvodavezetői teendőinek ellátásával. Alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. 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.

Felelős: Kovács Péter polgármester

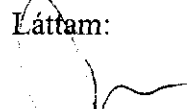
Határidő: 2010. július 31.

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

Budapest, 2010. március 31.

  
Abonyi János  
bizottsági elnök

Láttam:

  
Anesini László  
jegyző

**Tárgyalásra illetékes bizottság: Oktatási, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottság**

Melléklet:

1. sz.: pályázat
- 2.-3. sz.: jegyzőkönyvek
4. sz.: nyilatkozat

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Polgármesteri Hivatal  
1163. Budapest Havashalom u. 43.

**P Á L Y Á Z A T**  
a  
**Margaréta Óvoda**

Budapest, XVI. kerület, Péterke u. 10-12.  
Monoki u. 58.

**Óvodavezetői álláshelyére**

A pályázat azonosító száma:13/53649/2009

Pályázat benyújtója: Reiszné Disztl Magdolna

Budapest, 2010 február 12.

## Tartalomjegyzék

I. Szándéknyilatkozat.....	4
II. BEVEZETÉS .....	5
III. Vezetői hitvallás .....	6
1. Küldetésnyilatkozat.....	7
IV. HELYZETELEMZÉS .....	8
1. Közvetlen társadalmi környezet.....	8
2. Intézményünk helyzetképe .....	8
3. Gyermeklétszám adatok – férőhely .....	10
4. Partneri igények, elvárások.....	11
4.1. Az óvoda kapcsolatrendszere .....	12
5. Humánerőforrás .....	16
5.1. Létszámgazdálkodás .....	16
5.2. Alkalmazottak végzettsége, szakmai felkészültsége .....	17
5.3. Pedagógusok tovább- és önképzése.....	18
5.4. Innováció.....	20
5.5. Pedagógiai munkát segítő és egyéb munkakörök.....	22
5.6. Munkaerő kiválasztás .....	23
6. Tárgyi felszereltség.....	23
6.1. Költségvetés ellátottság .....	23
7. Szervezeti-vezetési jellemzők.....	27
7.1. Vezetési struktúra .....	27
7.2. Erőforrások elosztása, munka- és felelősség megosztás .....	27
7.3. Az intézmény légköre .....	29
8. Minőségirányítás, minőségfejlesztés .....	30
8.1. Az eredményekkel való szülői elégedettség.....	32
9. Helyi Program megvalósítása .....	36
10. Gyermek, gyermekcsoportok .....	39
10.1. Belépő gyermekek felkészültsége.....	39
10.2. Gyermekek motiválása, személyiségfejlesztése .....	39
10.3. Differenciálás, egyéni fejlesztés .....	40
10.4. Speciális csoportok a gyermekek között.....	41
10.5. Gyermekvédelem .....	42
V. Vezetői program.....	44
1. Humánerőforrás fejlesztése.....	44
1.1. Nevelőtestület – továbbképzés.....	44
1.2. Pedagógiai munkát segítő fejlesztése.....	45
1.3. Belső információáramlás fejlesztése.....	46
2. Tárgyi erőforrás fejlesztés – gazdálkodás.....	47
3. Gyermekekre vonatkozó elképzelések .....	49
4. Gyermekvédelem .....	53

5. Szervezeti-vezetési, fejlesztési elképzelés.....	54
6. Pedagógiai munka fejlesztése .....	55
7. Minőségirányítás, teljesítményértékelés.....	57
8. Partnerkapcsolatok fejlesztése .....	59
VI. Zárógondolat.....	64
VII. Törvényi háttér .....	65
Mellékletek .....	66
Önéletrajz	
Főiskolai óvodapedagógusi oklevél	
Vezető óvodapedagógusi oklevél	
Erkölcsei bizonyítvány	
Partneri elégedettség mérés	

# I. Szándéknyilatkozat

Reiszné Disztl Magdolna  
Szakvizsgázott óvodapedagógus  
megpályázom a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény  
20/A § alapján a KSZK honlapján meghirdetett Margaréta Óvoda óvodavezetői  
munkakör betöltését.  
Pályázat azonosító száma: 13/53649/2009

*„A boldogság és a siker kulcsa minden életpályán  
az őszinte, kiegyensúlyozott és megértő magatartás  
önmagunkkal és másokkal szemben”*

*(Selye János)*

## II. BEVEZETÉS

Születésem óta kerületi lakos vagyok. Közel 32 éve dolgozom a Margaréta Óvodában. Az elmúlt 5 évben „kezdő” óvodavezetőként végeztem munkámat. Ezek voltak a tanuló évek, amelyek hozzájárultak ahhoz, hogy gyakorlatot szerezzek az intézmény vezetésében, irányításában. Nem az én tisztem megítélni, hogy vezetőként megálltam-e a helyem, vagy sem, de az elmúlt években végzett vezetői tevékenységem, a közösen elért eredményeink talán magukért beszélnek.

Mint ahogy az előző pályázatomban is írtam, s amit most is vallok: „a dolgokat tökéletesen csinálni nem lehet, de lehet jobban és még jobban.” Ez az igényesség és az a pedagógiai szemlélet és hitvallás, ami kollégáimban is megtalálható tovább építi közös munkánkat, értelmet ad annak a „szolgáltatnak” amit önként választottunk.

Az elmúlt 5 évre kellemesen gondolok vissza – bár voltak benne nagyon nehéz és könnyebb időszakok is – mivel a kollégák segítő, támogató hozzáállása, amit ezúton szeretnék megköszönni, valamint a gyerekek szeretete feledtette velem a gondokat. Intézmény vezetőként tudatosan olyan kollégákat választottam a meglévő csapatba, akik partnerként segítenek a feladatok hatékony megoldásában, akikkel igényes, magas színvonalú pedagógiai munkát érhetünk el. A csapatmunka biztosíték a minőség eléréséhez. Mint vezető én is tagja voltam ennek a csapatnak, s alkotó módon részt vettem az előttünk álló feladatok, kihívások közös megoldásában.

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

### III. VEZETŐI HITVALLÁS

#### Hitvallás:

A gyermek mindenk felett álló érdeke

**„Tisztellek téged, fontos vagy nekem, csakis rád figyelek és segítek Neked, ha szükségem van a segítségemre.”**

- Egy örömteli, boldog gyermekkor biztosítása, ami ha „kimarad” soha nem pótolható.
- A gyermek egy kellemes, szeretetteljes, nyugodt, biztonságot adó környezetben érezze magát, ahol személyisége teljes egészében kibontakozhat;
- Arra törekszünk, hogy magabiztos, önálló, alkalmazkodni képes, kreatív nagycsoportosok hagyják el óvodánkat, akik kulturált, életkoruknak megfelelő magatartásformákkal, gazdag érzelmvilággal, kognitív funkciókkal rendelkeznek.

„Csináljon bármit, ami nyitogatja szemét és eszét,  
ő azt hiszi csak játszik.  
De mi már tudjuk, mire megy a játék.  
Arra, hogy e világban, otthonosan mozgó  
Eleveneszű és tevékeny ember váljék belőle.”  
(Varga Domonkos)

Mindezeket megvalósítani, csak szakmája iránt elhivatott, gyermekszerető kollégákkal képzelhető el. Ez egy csapatmunka, ami egyben biztosíték a minőség eléréséhez.

A vezetés pozitív példával álljon a kollégái előtt, melyet Peters és Austin a következőképpen fogalmazott meg:

„Csoportjával szemben, rangjából eredően vannak bizonyos elsőbbségi jogai, de ennél se több, se kevesebb. Hétköznapi megnyilvánulásaival, időről-időre meghozott döntéseivel a leghatásosabb példát állítja. Emberei egyetlen mozdulatát sem tévesztik szem elől. Ezért pillantson ismét a tükörbe, vizsgálja meg tüzetesen a példát, amit mások követni fognak. Ugye nem bort iszik és vizet prédikál?”

Peters és Austin  
(A passion for Excellence c. munkája)



## 1. KÜLDETÉSNYILATKOZAT

### GYERMEKKÉP

Nekünk, akik kisgyermek nevelésével vagyunk megbízva, érdeklődésünk középpontja a gyermek, aki egy és megismételhetetlenül egyedi. Az óvodában az egyik legizgalmasabb feladat, hogy a családi védett fészekből érkező vidám, örökmozgó kis „ kíváncsit” olyan szeretettel és türelemmel fogadjuk, hogy a kezdeti idegenkedés, bizonytalanság, sőt félelem hamar feloldódjon. Minden gyermek mást hoz a „batyuban” óvatosan, törődéssel bontogatjuk, ismerkedünk egymással. Tudjuk a gyermekek fejlődési üteme, életkori és egyéni sajátossága más és más, de mindegyiküknek lehetőséget kell biztosítanunk a derűs, kiegyensúlyozott, élmény teli óvodai életre.

„Csináljon bármit, ami nyitogatja szemét és eszét,  
Ő azt hiszi: csak játszik.

De mi már tudjuk, mire megy a játék.

Arra, hogy e világban, otthonosan mozgó,  
elevenesű és tevékeny ember váljék belőle.”

(Varga Domokos)

Mindenképp arra törekszünk, hogy jókedvű óvoda legyünk, ahová a gyermek örömmel jön, mert mindig valami érdekeset játszunk. Ahol biztonságban érzi magát, mindig meghallgatja valaki, ahol megtapasztalhatja az együttlét örömét, rácsodálkozhat a világ dolgaira. Nagyszerű részt venni abban a folyamatban, amikor a gyermekek között, egymásnak örülő, egymást segítő barátságok alakulnak ki. Nevelésünkkel segíteni kívánjuk, hogy a gyermek megtalálja helyét, tapasztalatai birtokában jól eligazodjon a világban. Felkészülve induljanak az iskolába, egyéni adottságaikhoz mért maximális fejlettségi szinttel. Hogy erre a szintre eljuttassuk gyermekeinket saját útmutatóul idézzük Dorothy L.Holte: Egy élet a kezében c. versének részletét:

Ha a gyermekek bátorítva élnek

Megtanulnak bízni.

Ha a gyermekek dicsérve élnek

Megtanulják megbecsülve érezni magukat.

Ha a gyermekek méltányosságban élnek

Megtanulják az igazságosságot.

Ha a gyermekek biztonságban érzik magukat

Megtanulnak hittel élni.

Ha a gyermekek elfogadva és barátságban élnek,

Megtanulják megtalálni a szeretetet a világban!”

## IV. HELYZETELEMZÉS

### 1. KÖZVETLEN TÁRSADALMI KÖRNYEZET

*Visszapillantás a kezdetekre:*

Árpádföld a XVI. Kerület egyik legszebb részén, a Gödöllői dombság nyugati szélén, Budapest peremén terül el (peremkerület). A betelepülés az 1930-as évek parcellázásai után felgyorsult, kialakult a ma is jellemző kertvárosi városkép. Az Árpádföld nevet hivatalosan 1935-ben kapta. 1950. január 1-je óta Budapest XVI. kerületének része. A kilencvenes évek elejétől, s ezt követően egyre több új, korábban be nem épített területeken folyt és folyik jelenleg is a családi házas, társas ház, illetve lakópark jellegű építkezés, ami a lakosság számának növekedéséhez vezetett. A beköltözők többségében fiatal gyermekes családok, akik igényt tartanak gyermekük óvodai elhelyezésére. Óvodánk körzetében ezért évről évre emelkedett a jelentkezők létszáma. Csökkenés ebben a körzetben nem volt megfigyelhető. Ezért volt szükség 2006-ban csoportbővítésre, illetve csoportlétszám emelésére. 2009/10-es és 2010/11-es nevelési évtől – az Önkormányzat óvodai férőhelybővítésével (egyes óvodáknál csoportbővítéssel, illetve új óvoda építésével) - megoldódni látszik a kerületben illetve a körzetünkben a gyermekek elhelyezése.

Korábban több volt a nagycsaládos, többgenerációs családtípus, de évről évre csökken ezek száma. Most már inkább külön költöznek, de a nagyszülőkkel a kapcsolatot, ha lehet, fenntartják. Lakóinak összetétele változatos, többségük jó anyagi körülmények között, úgy is mondhatnám, hogy luxus körülmények között élnek. Megtalálhatók a középosztályhoz tartozók is. Szélsőségesen szegények, nyomorban élők nincsenek. Iskolázottságot tekintve magas végzettségűek, ezért nem jellemző a halmozottan hátrányos helyzetű gyermek a területünkön.

A területileg egymástól távol eső óvodákba érkező gyerekek közel azonos szociokulturális környezetből érkeznek hozzánk. Mivel a családok többsége jó életszínvonalon él, igényes környezetére, magas szintű elvárásai vannak gyermekük óvodai ellátására vonatkozóan is. Míg a szülők a gyermekük óvodába lépésekor tájékoztatva vannak arról, amit az „Az óvodai nevelés országos alapprogramja” megfogalmaz: „a gyermek nevelése elsősorban a család joga és kötelessége, s ebben az óvodák kiegészítő szerepet játszanak”, azonban ez a gyakorlatban nem valósítható meg. A felgyorsult, rohanó világunkban, az értékek átrendeződésével a szülők egyre több időt töltenek munkával. (életszínvonal megtartása!) A „család, mint olyan már nem létezik”, s a szerepét az intézmény, esetünkben az óvoda vette át. Kevés azon gyermekek száma, akik érezhetik, élvezhetik a család óvó-védő, érzelmi biztonságot nyújtó szerepét. Sajnos az idő, amit a gyerekek többsége a családban tölt (hétköznapi) nagyon kevés. Hétfégen pedig – a véleményem az - hogy nem lehet behozni azt, amit addig elmulasztottunk.

### 2. INTÉZMÉNYÜNK HELYZETKÉPE

A Margaréta Óvoda a Budapest XVI. kerületi Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának fenntartásában működik.

Az óvoda két épületben, a Péterke utca 10-12. és a Monoki út 58. szám alatt működik 4-5 csoporttal. Mindkét óvoda nyugodt, csendes, zöldövezeti családi házas környezetben

helyezkedik el, ami ideális nevelési tér a gyermekek számára. Az épületek adottságai eltérnek egymástól.

A Péterke utcai törzsovéoda eredetileg is óvodának épült 1973-ben, így belső elrendezése jobban megfelel a gyermekek életkori sajátosságainak. Tágas, napfényes csoportszobák, külön mosdók, öltözőhelyiségek állnak a gyermekek rendelkezésére. Sajnos az egyéb helyiségek szűkösek, illetve vannak, amit nem is tudunk kialakítani (orvosi szoba - elkülönítő, tornaterem, felnőtt zuhanyzó). A hetvenes évek igényeit kielégítette, de a mai feltételeket, amelyeket az idevonatkozó rendelet meghatároz, már nem tudja biztosítani [ 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet 7. számú melléklet]

A Monoki úti tagóvodánk eredetileg általános iskola volt, mely 1963 óta működik óvodaként. Régi, többször bővített épület, frissen felújítva (belső korszerűsítése: bojler, fűtés; külső felújítás 2003-ban valósult meg).

A gyermekek a folyosón öltöznek, mivel itt volt lehetőség az öltözőszekrényeket elhelyezni, de ettől olyan családisabb, bensőségebb a hangulata. Két-két csoportnak van külön mosdója, illetve a tornaterem helyén kialakított csoportnak van külön mosdója, öltözője.

A vizesblokkok felújítása a 2005-ös évben megtörtént (még az előző vezetés alatt).

E részlegünkben is hiányoznak bizonyos helyiségek, melyek kialakítására nincs mód (orvosi szoba-elkülönítő, tornaterem).

Tornateremmel jelenleg egyik részlegünk sem rendelkezik, pedig a Helyi Nevelési Programunk megvalósítását nagyban elősegítené.(programunkban kiemelt szerepe van a mozgásfejlesztésnek).

A csoportszobák berendezése mind a két óvodában megfelelő, a gyermekek testméretéhez alkalmazkodó. A szobák felszereltsége mennyiségileg és minőségileg megfelelően szolgálja az alapellátást. Természetes anyagból készült bútorok, vidám színvilág biztosítja a belső harmóniát. A csoportszobák esztétikuma, rendezettsége dicséri a bennük dolgozó felnőttek hozzáértését, elhivatottságát.

A játékeszközök mennyisége megfelelő, beszerzése körültekintően történik.

Mind a két óvoda udvara tágas, sok növényvel, füves, aszfaltos résszel. Udvari játékokkal, sportszerekkel jól felszerelt, az EU-s normáknak megfelelően.

Biztosítja a gyermekek mozgásigényének kielégítését, a szabad levegőn végzett tevékenységeket, a mozgásfejlesztést.

#### Az óvoda munkarendje

A nevelési év: az adott év szeptember 01-től következő év augusztus 31-ig tart.

Az óvoda 5 napos (hétfőtől- péntekig) munkarenddel üzemel.

Június 1-től-augusztus 31-ig nyári napirend szerint összevont csoporttal működik.

Az óvoda nyitva tartását a szülők igényei alapján, a fenntartó jóváhagyásával állapítjuk meg.

Nyitva tartás: 6.00-17.30-ig (lépcsőzetes munkakezdéssel, illetőleg befejezéssel).

Ügyelet: reggel:6.30-7-ig, délután 17-17.30-ig (összevont csoportban)

Az intézmény teljes nyitva tartása alatt óvodapedagógusok foglalkoznak a gyermekekkel.

Az óvónők és a dajkák heti váltásban dolgoznak. Az óvodatitkár, konyhai beosztásban dolgozó, és a fűtő-kertész munkarendje egy műszakos.

### 3. GYERMEKLÉTSZÁM ADATOK-FÉRŐHELY

Az előjegyzések statisztikája:

	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Felvételre jelentkezők létszáma	97 fő	110 fő	106 fő	136 fő	135
Intézményünkbe felvettek létszáma	50 fő fő	68 fő	74 fő	71 fő	67

A csoportlétszámok adatai az októberi statisztika szerint készültek.

Gyermeklétszámok alakulása:

Évek	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Alapító Okirat szerinti engedélyezett létszám	200 fő	240 fő	240 fő	252 fő
Beírt létszám Péterke óvoda	102	96	98	103
Beírt létszám Monoki óvoda	101	120	125	136
<b>Összesen</b>	<b>203</b>	<b>216</b>	<b>223</b>	<b>239</b>

Évről évre létszámemelkedés figyelhető meg, pedig még a táblázat nem is tartalmazza a sajátos nevelési igényű gyerekek létszámadatait, akik fogyatékoságtól függően 2, vagy 3 főnek számítanak. Kezdetben jogos óvodaigényt benyújtó szülők gyerekeit másik óvodába történő átirányítással helyeztünk el. Ezt a megoldást a szülők nagyon nehezen fogadták el, illetve voltak, akik vissza is utasították. Mára már elérkezett az a helyzet, hogy az átirányítás már nem működik, mivel a kerületi szinten nagy volt a létszámemelkedés. Így került sor a csoportemelésekre, egyes óvodákban csoportbővítésekre. Talán a teljes megoldást a közeljövőben megépülő (még csak tervezett) 4 csoportos új tagintézményünk adja.

Gyermeccsoportok nagysága:

Évek	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	4 éves periódus átlaga
1 csoport	27	26	26	28	26,75
2 csoport	26	26	25	22	24,75
3 csoport	25	26	23	27	25,25
4 csoport	24	18	24	26	23

5 csoport	26	26	22	28	25,5
6 csoport	25	26	26	28	26,25
7 csoport	26	26	25	24	25,25
8 csoport	24	25	26	28	25,75
9 csoport		17	26	28	23,6
<b>Csoportlétszám éves átlag</b>	<b>25,3</b>	<b>24</b>	<b>24,8</b>	<b>26,5</b>	<b>25,12</b>

Évről évre azt tapasztaljuk, hogy a gyerekek egyre több figyelmet, törődést igényelnek. Sokszor beiratkozás után derülnek ki a problémák: BTM-es SNI, illetve egyéb problémával küzdő gyerekek, akik sok odafigyelést, egyéni bánásmódot igényelnek

A létszám emelésével veszélybe került a szakmai munka színvonala.

A csoportlétszám emelésével több szülő nem értett egyet, de megértettük velük a helyi problémát, s így elfogadták.

#### 4. PARTNERI IGÉNYEK ELVÁRÁSOK

A szülőknek magas szintű igényei és elvárásai vannak az óvodával szemben. Azt tapasztaljuk, hogy egyre inkább nő azok száma (bár ezen igények csak 1-2 éve figyelhetők meg), akik érdeklődnek az óvodai programunk iránt, illetve akik tájékoztatók a Tájékoztató füzetből az óvodáról. Betekintést kérnek az óvodában folyó munkáról, különös tekintettel a foglalkozásokra, illetve ezen alkalmakkor felméri az óvoda személyi és tárgyi feltételeit. Nagyon pozitívak a visszajelzések, ami azt jelzi, hogy elégedettek az Önkormányzat (Fenntartó) maximálisan támogató munkájával, illetve az óvodában folyó szakmai hozzáértéssel. Célszerű lenne nyitott napok szervezése az új beiratkozóknak.

Egyre nagyobb az igény a plusz (önköltséges) szolgáltatások iránt, mint például: úszás, korcsolya, idegen nyelv, néptánc, stb. Természetesen óvodánk nyitott az ilyen igények iránt, de csak olyan és annyi programot engedünk be, ami elősegíti a Helyi Nevelési Program megvalósítását. Azt tapasztaljuk, hogy az óvodába lépést követően, az egyéni meggyőzés, de leginkább a gyerekek iskolakezdési mutatói – melyek nagyon pozitívak – meggyőzi a szülők nagy százalékát arról, hogy ebben a szénitív időszakban a gyermek harmonikus fejlődéséhez leginkább a játékra, mozgásra, mesére (még sorolhatnánk) van szüksége.

Jó együttműködésünk eredménye, hogy a szülők többsége megértette azt, hogy a gyermek nevelése közös ügyünk, s ebben legnagyobb szerepe a családnak van.

A szülők elégedettek az intézményünkben folyó munkával, az óvodapedagógusok szakmai felkészültségével, hozzáértésével. (lásd 32. oldalon a partneri mérések eredményeit)

Keresettek vagyunk a kerületben, s ebben nem csak az óvoda jó fekvése, szép környezete, udvara a döntő, hanem elsődlegesen az óvodapedagógusaink által nyújtott gyermekszertet és színvonalas szakmai munka.

#### Partnerek azonosítása

<b>Közvetlen partnerek</b>	<b>Közvetett partnerek</b>
Szülő	Iskola
Gyermekek	Nevelési Tanácsadó
Alkalmazottak	Bölcsőde
Fenntartó	Pedagógiai Szolgáltató Szervezet
	Szolgáltatók

#### Feladatunk

- az együttműködés feltételeinek, szabályainak kialakítása,
- a partneri igény- és elégedettségmérés,
- az igények elemzése,
- az elemzés eredményei alapján célok és prioritások meghatározása,
- intézkedési terv készítése,
- a terv megvalósítása, tervszerű, felelős végrehajtása,
- a megvalósítás értékelése,
- folyamatos javítás, az állandó elkötelezettség és motiválás fenntartása.

A partneri igények, elvárások figyelembevételével „formáljuk” határozzuk meg egyéb kapcsolatainkat

#### 4.1. Az óvoda kapcsolatrendszere

A gyermekeink nevelése főleg a családok joga és kötelessége; a mi fejlesztő munkánk csak kiegészítő szerepet játszik ebben a folyamatban. Hogy milyen módszerekkel történjen ez a személyiségfejlesztés az intézményeinkben? Jól kialakított kapcsolatrendszer, a kitűzött céljaink ebben nagy szerepet játszanak.

#### Család és óvoda kapcsolata

A szülők és az óvodapedagógusok váljanak egymást segítő megbecsülő nevelő partnerekké annak érdekében, hogy a gyermekek személyiségfejlődése kiegyensúlyozott legyen.

Óvodai nevelőmunkánk tehát a családi nevelésre épül. A szülőknek biztosan tudnia kell azt, hogy az óvodapedagógus vele együtt, az ő egyetértésével neveli a gyermekét. Csak ezen az alapon képzelhető el a biztonságos, vidám légkör kialakítása az óvodában. Ezt belátva az óvoda minden dolgozója előítéletektől mentesen közeledik minden családhoz, elfogadó, megértő, a gyermek szüleinek kijáró megbecsülést kifejező magatartásával.

Nevelőmunkánk alapját a személyes kötődésen nyugvó gyermek-óvónő kapcsolat adja. Ennek feltétele: a megbecsülés, kölcsönös bizalom a szülő és az óvodapedagógus között. Az ilyen szemléletű nevelésben a gyermek kapocs a család és az óvoda együttműködésében.

#### Kapcsolattartás formái:

##### Családlátogatás

Célja: Az óvodapedagógusok ismerjék a gyermeket és családi körülményeit.

##### Ismerkedési napok

Célja: A leendő óvodások barátkozzanak óvodájukkal, csoportszobájukkal az óvoda dolgozóival.

##### Beszoktatás

Célja: A szülők ismerjék meg az óvodai életet, szokásokat.

##### Napi kapcsolattartás

Célja: Elengedhetetlenül szükséges, hogy a szülő teljes mértékben tájékozott legyen a gyermekével történt napi lényeges eseményekről.

##### Nyílt napok

Célja: A szülő közvetlen betekintést nyer az óvodai életbe. Alkalma van megfigyelni gyermekének a közösséghez való viszonyát, helyét a közösségben, viselkedését, teljesítőképeségét.

### Szülőértekezlet

Célja: Arra törekszünk, hogy a szülő megismerhesse az óvoda feladatait, tartalmi életét, a gyermekcsoportokkal kapcsolatos aktuális célokat, feladatokat.

Idejét és témáját a csoportok egyénileg határozzák meg

### Fogadóóra

Célja: A reális és a diszkrét. tájékoztatás gyermekről ( fejlettségéről, nevelési problémákról, családi gondokról) alkalomszerűen előzetes időpont egyeztetés alapján.

Szülő vagy óvodapedagógus kezdeményezésére.

### Közös programok

Célja: A szülőkkel együtt játékkészítés, játék délutánok, közös ünnepek kirándulások szervezése a közösségi élet erősítésére, élményszerzésére.

Az óvodába érkező gyermek beszoktatása nem szeptember 1-jén kezdődik, hanem már a beiratkozásnál, és az azt követő családlátogatásnál.

A beszoktatás időszaka meghatározza a gyermekek kialakuló érzelmi kötődését az óvodához. Óvodánkban nagyfokú körültekintéssel tervezzük meg a 3-4 éves gyermekek beszoktatását. A gyermekek szüleikkel együtt ismerkedhetnek már tavasszal, nyáron az óvodával. Az új gyermekek beilleszkedését megkönnyítjük azzal, hogy számára ismerős gyermekekkel kerül egy csoportba (bölcsődei társak, szomszédok, barátok). Ha lehet, a bölcsődei jelét kapja az óvodában is. Az eddigi gyakorlatnak megfelelően augusztus utolsó hetében „ismerkedési napokat” tartunk az óvodában. A beszoktatás során behozhatják a gyermekek azokat a tárgyakat, amelyekhez ragaszkodnak. A beszoktatásban a csoport mindkét óvodapedagógusa és csoportos dajkája részt vesz és gondosan előkészíti ezt az időszakot. Lehetőség szerint fokozatosan szoktatjuk be a gyermekeket, alkalmazkodva a gyermek és a szülők igényeihez. Ha szükséges „anyás beszoktatás”-ra is van lehetőség.

A szülők visszajelzései pozitívak, maximálisan elégedettek az óvoda beszoktatási folyamatával.

A szülői értekezletek látogatottsága változó 80-90 %-os volt. Pedagógusaink igyekeztek olyan témákat feldolgozni, mellyel a szülők pedagógiai hozzáértését növelték. (Munkatervvel összhangban.)

A fogadó órák iránti érdeklődés évről évre növekszik. A szülőknek igényük van arra, hogy bővebb és rendszeres információval rendelkezzenek gyermekükről. Folyamatosan visszajelzést kapjanak gyermekük fejlődéséről.

Igyekeztünk kellő hozzáértéssel, jó szándékkal tanácsot adni. A kollégák az egyéni bánásmód figyelembevételével próbálták megtalálni a szülőhöz vezető utat, amihez elengedhetetlen volt a gyermekek ismerete. Az elkövetkezendő években a gyermekről szóló tájékoztatást még nagyobb rendszerességgel és főleg időben meg kellene tenni, hogy a megfelelő lépésekre legyen idő. Erre hívnám fel a kollégáim és a szülők figyelmét is.

Nyílt napot minden csoportban tartottunk. (Kivéve: kiscsoport.) A szülők nagy számban vettek részt ezeken a napokon, hisz itt egy kicsit képet kaphattak gyermekük egy napjáról.

Évközben több közös kirándulásra került sor (csoportszervezésben).

Kedveltek és látogatottak voltak a munka délelőttök.

A szülők egyre több információra tartottak igényt a Helyi Óvodai Programunkkal kapcsolatban, az óvodai foglalkozásokról, egyéb programokról. Ezen igényüket igyekeztünk maximálisan kielégíteni.

Szülőkkel a kapcsolatunk jó. Együttműködnek a gyermekük fejlődése érdekében. Kapcsolatunk alapja a kölcsönös bizalom.

Számunkra fontos a szülőkkel a jó partnerkapcsolat kialakítása, ápolása.

### Óvoda és bölcsőde kapcsolata

A Monoki úti bölcsődével tartunk szoros kapcsolatot. Évenként kb. a gyermekek 50 %-a ebből a bölcsődéből érkezik hozzánk.

Az együttműködés alapelve: a gyermekek nevelésében a folyamatosság biztosítása.

Az együttműködés tartalma: évente több alkalommal megszervezzük, hogy a leendő óvodások gondozónőjükkal együtt átjöhessenek ismerkedni a felnőttekkel, a gyermekekkel, az óvodai környezettel. A leendő kiscsoportos óvónők is többször meglátogatják a bölcsődében a gyermekeket. Hasznos információt szereznek eddigi fejlődésükről. Az első óvodai napon gondozónő is fogadja a gyermekeket (később is meglátogatja őket, a beilleszkedés figyelemmel kísérése).

### Óvoda és iskola kapcsolata

Az együttműködés alapelve: az óvodából iskolába menet, az iskolakezdés megkönnyítése.

Gyermekeink nagy része a körzeti iskolában, az Arany János Általános Iskolában kezd meg tanulmányait. Évek óta jól működő munkakapcsolatot sikerült kialakítani az ott dolgozó alsó tagozatos pedagógusokkal, annak érdekében, hogy az óvoda és iskola közötti átmenet minél zökkenő-mentesebb legyen.

Mivel a szülők élnek a szabad „iskola választás jogával”, a közeli iskolákat is igénybe veszik (körzetesen kívül).

Fontosnak tartjuk az iskola visszajelzését, munkánk folyamatos jobbá tétele érdekében.

### Kapcsolattartás tartalma:

- nagycsoportos óvónők látogatása az első osztályokban, tapasztalatcsere, problémák megbeszélése, gyermekeink beilleszkedésének megfigyelése, elemzése, következtetések levonása,
- tanítónők meghívása három alkalommal: foglalkozásra, szülő értekezletre,
- a nagycsoportos gyermekek iskolai látogatása: tanítási óra megfigyelése, könyvtárfoglalkozás, ének-zene foglalkozás, egyéb.

Nagyon tartalmasak a közös programok, melyek alkalmazkodnak a gyermekek életkori sajátosságaihoz. A gyermekeink fejlettségével meg vannak elégedve a tanítónők.

A szülők igényüket fejezték ki az irányba, hogy minél több információt, tájékoztatást kapjanak a közeli iskoláról.

Ezért minden évben lehetőséget biztosítunk (szülői értekezlet keretében) három iskolának (a körzetesen kívül még azon kettőnek, ahová gyermekeink mennek), hogy bemutatkozzanak

### Egyéb kapcsolatok

#### Logopédussal

Hatékony a kapcsolatunk, a probléma, az óvodában megkezdett fejlesztő munka otthoni folytatása. A szülők egy része nem partner ebben, így a foglalkozás hatékonyságát nem a kívánt mértékben segíti elő.

#### Gyermejjóléti szolgálattal és családsegítő szolgálattal:

Gyermekeink ügyekben - ha szükséges - felveszi a kapcsolatot, együttműködik velük: óvodavezető, gyermekvédelmi felelős.

Rendszeresen részt veszünk a szakmai megbeszéléseken, előadásokon.



#### Nevelési tanácsadó

Személyiség és magatartászavarok kiszűrése és korrekciója.

Iskolaérettség elbírálásához pszichológiai vizsgálatok lebonyolítása.

Folyamatos kapcsolattartás.

Az óvodapszichológusi hálózat kiépítésével enyhültek a gondjaink.

#### Egészségügyi intézmény

A gyermekek egészséges fejlődésének figyelemmel kísérése.

Megbetegedések kiszűrése.

Érzékszervek vizsgálata.

Az orvossal, védőnővel nagyon jó a kapcsolatunk, előadásokkal segítik az egészségmegőrző munkát.

A minőségfejlesztő munkánk során vállaltuk (2-es minőségi cél):

*Az egészséges táplálkozási szokások megalapozását, melynek sikerkritériuma:*

Szülői értekezleten előadást tartunk ebben a témában az óvónő, vagy külső előadó /pl.orvos védőnő/személyében.

Az óvoda orvosa tartotta meg az előadást. Ebben a témában pályázatot is nyertünk (196/2008 (V.14. KSB), s így sikerült kenyérsütő, gyümölcsaszaló gépet beszerezni, illetve az alapanyagokat megvásárolni hozzá. A csoportok „rendszeresen” használják: sütnek, aszálnak.

#### Pedagógiai Szolgáltató Intézet

Az együttműködés hatékonyságának fokozása.

Programjaikon való részvétel, szülők felé történő terjesztése.

#### Közművelődési intézmények

(színház, mozi, művelődési otthon, múzeumok)

Programjaikat figyelemmel kísérjük.

Gyermekeink életkori sajátosságainak és érdeklődésüknek megfelelő rendezvényeken részt veszünk.

Látogatás csoportosan óvónői vezetéssel.

#### **Kapcsolattartás a XVI: kerületi Önkormányzat Polgármesteri Hivatalával:**

A fenntartó elvárásainak a legjobb tudásunk szerint igyekszünk megfelelni:

- Törvénynek megfelelő működés
- Alapító Okiratban megfogalmazottak figyelembevétele
- Az ÖMIP által kidolgozott intézményi feladatok tervezése

#### Művelődési irodával:

Tanügy-igazgatási és személyzeti ügyekben

Munkaügyi kérdésekben

Gazdasági ügyekben

#### Elszámoló Irodával:

Gazdasági ügyekben

Bérgazdálkodási ügyekben

Pénzforgalmi ügyekben

Óvodánk minden partneréhez rendel egy kapcsolattartót, aki összekötő szakemberként „ápolja” (szervezi, irányítja) a kapcsolatot a gyermekek nevelése érdekében.



jelen egyik részlegünkben sem a fluktuáció, ami az évek során egy nagyon stabil, összeszokott dolgozói kört eredményezett. Ez a minőségi munkánk végzésében jó alapul szolgált. A 2007-2008-as években összesen öt kolléga vonult nyugdíjba (dajkák, fűtőkarbantartó). Sokan már nyugdíjasként dolgoztak hosszú évek óta, de a nyugdíjtörvény változása indukálta a kollégák döntését. Azóta eltelt évek alatt kiderült, hogy az új munkaerő kiválasztás sikeres volt. Az új kollégák az elvárásnak megfelelnek. Reméljük, hogy az újjal kiegészült csapat is hosszútávon együtt tud dolgozni (állandóság fenntartása) a közös cél érdekében.

A minőségi munka egyik alapja egy stabil, jól összeszokott, jól együttműködő alkalmazotti kör.

## 5.2. Alkalmazottak végzettsége, szakmai felkészültsége:

Alkalmazottak megoszlása munkakörönként és épületenként:

Épület	Óvodapedagógus	Pedagógiai munkát segítő	Egyéb
Péterke u. 10-12.	9 fő	6 fő	2 fő
Monoki u. 58.	10 fő	8	1 fő
<b>Összesen:36 fő</b>	<b>19 fő</b>	<b>14</b>	<b>3</b>

Pedagógusok, és további munkakörben foglalkoztatottak végzettsége:

Az óvoda dolgozói	fő	Egyéb szakképzettség, tanfolyami végzettség	fő
felsőfokú végzettségű főállású óvónők	18	gyógypedagógiai pszichológiai tanár	1
szakközépiskolát végzett főállású óvónők	1	vezetőpedagógiai szakvizsga	4
		fejlesztőpedagógus szakvizsga	2
		Drámapedagógusi szakvizsga	1
		Tehetséggondozó szakvizsga	1
		<b>tanfolyami végzettség:</b>	
		játék és tánc az óvodában	2
		mozgáskoordináció fejlesztés	1
		Számítógép-kezelő és felhasználó	1
		ECDL start vizsga	3
		minőségbiztosítás és programfejlesztés	1
		Intézményértékelés és minőségbiztosítás	2
		környezetkultúra az óvodában	2
		nyári akadémia környezetismeret terjesztő	1
		Népi játszóház foglalkozás vezető	1
		Fogyatékos gyermekek integrált nevelése	1
		logopédiai alapismeretek	1
		népi játék és csipkekészítő kismesterség	1
		óvodavezetői tanfolyam	1
		művészetre nevelés	1
		Bezédperepciók diagnosztika és terápia	1

Az óvoda dolgozói	fő	Egyéb szakképzettség, tanfolyami végzettség	fő
		mozgásterápia a tanulási nehézség megelőzésére és oldására	1
		Bábjáték és dramatizálás	1
		Szenzomotoros fejlesztés a TSMT alkalmazásával	1
		Gordon féle kommunikációs készségfejlesztés-konfliktuskezelés	1
		Korszerű módszerek, technikák, eszközök a vizuális nevelésben	2
		Munkaügyi ismeretek	1
		Kompetencia alapú nevelési program bevezetése az óvodában	3
		Felkészítés a teljesítmény motivációs alap pályázatok elkészítésére	3
pedagógiai munkát segítő főállású dajkák	14	Érettségi-szakérettségi Dajka szakmunkás Egyéb szakmunkás képesítés nélküli-8 ált.	4 6 2 2
egyéb munkakörben foglalkoztatott főállásúak: óvodatitkár kertész-fűtő	1 2	Felsőfokú végzettség: személyügyi gazd. Szakmunkás végzettség	

### 5.3. Pedagógusok tovább- és önképzése (továbbképzési keretből finanszírozott)

277/1997 (XII. 22.) korm. rendelet  
2005. év továbbképzés (előző vezetés)

Továbbképzés címe	Résztevők száma/fő
Vezető óvodapedagógusi képz.	1 fő
Tehetséggondozó	1 fő
Fejlesztőpedagógus	1 fő

2006. év továbbképzés

Továbbképzés címe	Résztevők száma/fő
Fejlesztőpedagógus	1 fő
Tehetséggondozó	1 fő

2007. év továbbképzés

Továbbképzés címe	Résztevők száma/fő
Drámapedagógia	1 fő
Szenzomotoros fejlesztés TSMT alkalmazásával	1 fő
Gordon féle kommunikációs készségfejlesztés-konfliktuskezelés	1 fő

2008.év továbbképzés

Továbbképzés címe	Résztevők száma/fő
Preventív és korrekatív pedagógiai, pszichológiai ismeretek	1 fő
Korszerű módszerek, technikák, eszközök a vizuális nevelésben	2 fő

2009. év továbbképzés

Továbbképzés címe	Résztvevők száma/fő
Preventív és korrektív pedagógiai, pszichológiai ismeretek	1 fő
Kommunikáció mesterfokon.	2 fő

Közalkalmazottak egyéb képzései: (óvoda költségvetéséből)

2005.év

Integráció 2 fő

Számítógép és internet alapismeretek 4 fő

Mozgásterápia a tanulási nehézség megelőzésére és oldására 1 fő

2006. év

Európai Unió pályázatíró 2 fő

Gyermekevédelem 1 fő

Bábkészítés – bábjáték 1 fő

2007. év

Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai inkluzív nevelésének elméleti és gyakorlati megalapozása 6 fő

2008. év

Matematikai tanulás zavarai (diszcalculia) 1 fő

2009. év

Munkaügyi ismeretek 1 fő

Kompetencia alapú nevelési program bevezetése az óvodában 3 fő

Felkészítés a teljesítmény motivációs alap pályázatok elkészítésére 3 fő

Partnereinknek (óvónőknek) igénye volt arra hogy a továbbképzéseken megszerzett tudást hatékonyabban tudjuk továbbadni. Így fogalmazódott meg a 10-dik minőségi cél(minőségfejlesztő tev.), mint fejlesztési terület:

10.Cél:

Célunk, hogy a továbbképzéseken résztvevő pedagógusok ismeretei, tapasztalatai hasznosuljanak az óvodai élet további munkájában.

Sikerkritérium:

A szakmai képzéseken, rendezvényeken részt vett pedagógusok írásbeli és szóbeli beszámolója.

Az értékelés eszköze:

Szóbeli beszámolók

Írásos beszámolók

Portfóliók

Ezek az elkészült írásos „dokumentumok”, olyan szakmai segédletek, ami bármikor, bárkinek segítségére lehet a későbbiekben is, hisz a nevelői szobában (könyvtár) bármikor fellapozható. Természetesen mielőtt a könyvtárba kerülne, előtte a portfólió tulajdonosa prezentálja az anyagot a kollégáknak a soron következő értekezleten.

#### 5.4. Innováció

A vezetői példamutatás az innováció sarkalatos pontja!

**Innováció:** megújulási, fejlődési, átalakulási folyamat. Újítás, új módszerek megismerése, bevezetése. (Idegen szavak szótára)

**Óvodai innovációról** akkor beszélhetünk, ha a kutatás, a kísérletezés, a képzés elemei a nevelési folyamat egészében, a belső szerveződésben mindvégig jelen vannak.

Innovációról beszélhetünk, ha:

- A nevelőtestület tagjai között vannak érdeklődő, vállalkozó kedvű, újszerű eljárásokat kipróbálni képes kollegák.
- Az óvoda nevelési gyakorlatában jelen van a folyamatos korszerűsítés iránti igény (kutatás, kísérletezés).
- Rendelkezik az óvoda belső továbbképzési rendszerrel, munkaközösségekkel, fejlesztő csoportokkal.

Mint óvodavezető feladatom:

- „Élen járni az innovációban”: nyitottság, kezdeményezés.
- Fejlesztani az óvodapedagógusokban az innovációs készségeket, törekvéseket.
- Megszervezni a belső tapasztalatsere intézményes lehetőségeit.
- Ösztönözni a kollégákat az ön és továbbképzésre.
- Pozitív törekvéseket, folyamatokat kiemelni, támogatni.

#### Tapasztalataim:

A kollégák szívesen bekapcsolódnak a képzésekbe, a továbbképzésen részben önkéntes, részben irányított formában - felkérésre - vesznek részt, az előttünk álló óvodai feladatok érdekében.

Jelen vagyunk szakmai konferenciákon, előadásokon, bemutatókon. Az itt szerzett információk, tudás a soron lévő testületi értekezleten, munkatársi megbeszéléseken átadásra kerülnek.

A kerületi szakmai napok rendezvényein rendszeresen részt veszünk, mind az előadásokon, mind a tapasztalatszeréken, vagy bemutató foglalkozásokon.

Nagyon fontosnak tartom a nevelőtestületi értekezleteken a szakma jeles képviselőinek meghívását egy-egy témában. Nincs olyan év, hogy előadó ne segítené testületünk szakmai ismereteinek bővítését.

Most 2008-2009-es nevelési évben ismerkedtünk meg közelebbről a „Kompetencia alapú nevelés”-el, mint új módszerrel. (Testületi értekezleten-gyakorlati előadás keretében).

A kollégák részéről nagyon pozitív a visszajelzés: tetszik nekik az új módszer nyitottak az ez irányú „fejlesztésekre”.

Innovációnak tekintjük azt is, hogy főiskolai hallgatók jelentkeznek nálunk szakmai gyakorlatának letöltésére, melyet szívesen, örömmel és nagy megtiszteltetésnek tekintünk, mely egyben pedagógiai munkánk színvonalát is jelzi.

Innovatívnak tekintem a munkaközösség, a minőségi körök munkáját, hiszen ajánlásokat adnak közre, -melyet komoly gyűjtőmunka, elemzés, válogatás előz meg-melyek beépülnek a kollégák tervező és gyakorlati munkájába.

#### Innovációs folyamatok óvodánkban:

- Helyi Nevelési Program elkészítése 1999-ben (felülvizsgálata 2004-ben).
- Csoportnaplő átdolgozása (HNP-ban megfogalmazott célokkal koherens legyen).
- Intézményi Minőségirányítási program megírása 2004-ben (ÖMIP-re épült).
- OKAIM minőségbiztosítási rendszer kiépítése 2006-2007-ben

- Udvari – szabályrendszer megalkotása 2007-ben.
- „Margaréta-napok” megrendezése (gyermek részére-2008-tól hagyomány)
- Csoportnapló elkészítése
- Záró-buli szervezése: nagycsoportosok év végi kirándulása közösen a szülőkkel (hagyomány)
- Intézményes- feliratos pólók készítése, viselése egyes rendezvényeken (egységes értékrendszert közvetít - hagyomány)
- Pillanatképek: csoportok életéből pillanatok megörökítése (hagyomány)
- Akik ide jártak: ballagó óvodások csoportképeinek albumban gyűjtése. Bár ez még nem mondható hagyománynak, mivel elég dögösen jönnek össze a képek, nem állt össze teljesen az album.

#### Kudarcaink:

- Eredménytelen lett a „Margaréta bál” (felnőttek részére), helyette a „Margaréta-napok” került megrendezésre (gyermek részére) először 2007-2008-as nevelési évben. Azóta hagyomány.
- Kollégáknak rendszeres testmozgásra lehetőséget kívántam biztosítani (kondicionáló torna, néptánc, egyéb-szabad választás). Nem éltek vele!

Természetesen a kudarcok nem veszik el a kedvünket. Keressük, kutatjuk azokat a lehetőségeket, amelyek a fejlődést, fejlesztést, pozitív változást előmozdítják.

#### Kollégák új kezdeményezései:

- Óvoda újság beindítása (nem motiválta a kollégák többségét).
- Nyílt napok megrendezése, újonnan beiratkozók szülei számára. (gyermeklétszám növekedése és a szülők érdeklődése az óvodában folyó munkáról indukálta)
- Kompetencia alapú nevelés-mint módszer foglalkoztatja a kollégákat.
- Az év fontosabb eseményei-képekkel egy „kötetben” Margaréta Óvodában történt „- az év fontosabb eseményei képekben.

Ezek a lehetőségek még megbeszélés alatt vannak.

#### Vezetőként:

Támogatok minden olyan törekvést, amely a nevelőközösség szakmai fejlődését, a gyerekek személyiség fejlesztését szolgálja.

Nem támogatok olyan eljárást, amely a nevelőközösség szakmai fejlődését és az óvodások személyiségfejlődését kedvezőtlenül befolyásolja.

Az előzőekben említett (mind a megvalósult és tervezés alatti) újításokat óvodapedagógus kollégáim, illetve jómagam kezdeményeztük. Mint minden közösségben, voltak a változást támogatók, közömbösek, és az ellenzők.

A változás megszervezésének szigorú lépései vannak, amit célszerű betartani.

#### Ezek a lépések a következők:

- Erőterápezés-hajtóerők, fékezőerők
- Kulcsemberek elemzés-támogató, közömbös, ellenzők
- Ellenállás pontos felismerése, feltérképezése-fellazítás
- Ellenállás leküzdése
- A változás maga-változás feltételei, üteme
- Vezetői kockázattudatú attitűd fontossága
- Megszilárdítás-kulcsemberek fontossága

A motiválás, a sikeres és hatékony teljesítmények gyors és közösség előtti elismerése segíti ezeket a folyamatokat, a cél elérését.

Sok olyan terület volt ahol a javaslatok megkönnyítették a pedagógiai munkánkat, az innováció hasznos volt.

### 5.5. Pedagógiai munkát segítők és egyéb munkakörök

Ezen munkaköröket a következőképpen lehet csoportosítani:

<b>Az intézménynél alkalmazásban lévő</b> Engedélyezett létszám: 17 fő	<b>Egyéb intézmény alkalmazottja</b> utazó szakember
Pedagógiai munkát segítő: Dajka-14 fő	Logopédus (Göllesz Viktor Egységes
Egyéb munkakör: Óvodatitkár-1 fő Fűtő-kertész-2 fő	Gyógypedagógiai Módszertani Int.) Pszichológus (Nev. Tan.)

#### Dajkák

Már a nevében is benne van „pedagógiai munkát segítő”, tehát elképzelhetetlen, hogy az óvodapedagógusok partnereiként részt ne vegyenek a gyermekek nevelésében.

Együtt kell működniük több területen is, így például:

- Egészséges életmód alakítása
- Érzelmi nevelés és szocializáció biztosítása
- Értelmi fejlesztés, nevelés megvalósítása, különösen az anyanyelvi nevelés területén.
- Minőségbiztosítási rendszer működtetésében

Az együttműködés feltétele a rendszeres egyeztetés az óvodapedagógus és dajka között. Erre időközönként fel kell hívnom egyes kolléga figyelmét.

A 2007-2008-as évben nyugdíjba vonuló kollégák helyére felvettek mindegyike nem rendelkező szakirányú végzettséggel. Tehát, vezetőként törekednem kell arra, hogy minden dajka rendelkezzen dajka szakmunkás végzettséggel.

A kollégák igénylik a rendszeres munkatársi megbeszéléseket, ahol a feladatok elosztására, beszámoltatásra, aktuális problémák megvitatására kerül sor.

Az óvodatitkár a pedagógiai munka adminisztratív részét végzi: nyilvántartások vezetése, étkezési díj beszedése, ebédlerendelés, szakmai anyagok gépelése, stb.

Fűtő-kertész a műszaki berendezések üzemben tartását, kisebb karbantartási munkákat végzi, illetve ellenőrzi az udvari játékok állapotát, rendben tartja a játszóudvart, az óvoda kertjét, stb.

Személyük legalább olyan fontos számomra, mint a gyerekek közvetlen felügyeletét ellátó munkatársak. A partnerekkel való kapcsolatuk milyensége meghatározó óvodánk megítélése szempontjából.

#### Logopédus:

Az óvodánkban heti két alkalommal (11 „órán”) látja el a gyerekeket. Munkájára egyre nagyobb szükség van, hisz évről évre nő a beszédhibás, beszédértési zavarral küszködő, illetve megkésett beszédfejlődésű gyermek.



### Pszichológus:

A 2005-2006-os nevelési évtől kezdte meg munkáját, heti két alkalommal (8 órában).

Nagyon sok segítséget jelent ez a gyerekeknek, pedagógusoknak és a szülőknek egyaránt. Közvetlenül a csoportban tudja megfigyelni a gyereket. Probléma esetén, akár azonnal is szakirányú segítséget tud nyújtani.

### 5.6. Munkaerő kiválasztás

A pályáztatási rendszer bevezetése nehezítette a szakemberek foglalkoztatását, s ez kihat az óvodai élet zavartalan megszervezésére.

A kollégák kiválasztása részéről nagyon fontos, körültekintő és felelősségteljes döntést kíván. Minden esetben a személyes tulajdonságok és szakmai kompetenciák alapján választódnak ki az új kollégák. Fontos számomra, hogy olyan személyes tulajdonságokkal, valamint olyan szakmai „hozzáértéssel” rendelkezzen, ami példaértékű egy gyerekcsoportban és hatékony tagja lehet csapatunknak. Öt éves vezetői pályafutásom alatt sikerült kiváló képességű új kollégákat alkalmazni. Ezt, az azóta eltelt idő, s a régi kollégák pozitív visszajelzései is bizonyították.

## **6. TÁRGYI FELSZERELTSÉG**

A tárgyi eszközök, valamint a személyiségfejlesztő játékok, eszközök beszerzését évről évre nagyon tudatos tervezés előzi meg.

A tudatos tervezést biztosítja:

- A 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet 7. számú melléklete, mely rendelkezik a nevelési-oktatási intézmények kötelező (minimális) eszközeiről és felszereléseiről.
- A Helyi Nevelési Programban megfogalmazott célok elérését szolgáló feltételrendszer

Óvodánk a kötelező (minimális) eszközökkel, felszerelésekkel rendelkezik. A hiány nem számottevő, (kivétel a **tornaterem**, az egyéb helyiségek kialakítása nem megoldható). Ezeknek az eszközöknek a szinten tartása, folyamatos pótlása nagyon tudatos átgondolt tervezést igényel.

A **nevelési programunkban** megfogalmazott célok elérését szolgáló eszközökkel, - melyek elősegítik a gyermekek sokoldalú fejlesztését - rendelkezünk.

Minden nevelési év kezdetére igyekszünk beszerezni a csoportok részére a munkájukhoz szükséges eszközöket, megfelelő mennyiségben, minőségben. A szakmai eszközök, anyagok, játékok vásárlása folyamatos, illetve időszakosan nagyobb tételben történik.

A két óvoda tárgyi felszereltsége közel azonos. Viszont a meglévő eszközök amortizálódása esetén pótlásukról, cseréjükéről gondoskodnunk kell.

### 6.1. Költségvetési ellátottság

A finanszírozás több csatornán biztosított:

Nagyobb részben

- XVI. kerületi Önkormányzat (fenntartó) által rendelkezésünkre bocsátott költségvetésből

Kisebbségi részben

- Óvoda alapítványából (partnereink támogatása)
- Pályázatokon nyert összegekből.
- Szülőtől kapott egyéb segítség (természetbeli, társadalmi munka, stb)

Intézményünk költségvetésének alakulása:(Áfa nélkül)

Év	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Személyi</b>	<u>Eredeti:</u> 60.441.000 <u>Módosított:</u> 60.887.164 <u>Forgalom:</u> 60.792.284	<u>Eredeti:</u> 61.423.000 <u>Módosított:</u> 63.220.600 <u>Forgalom:</u> 63.019.014	<u>Eredeti:</u> 66.019.000 <u>Módosított:</u> 69.381.852 <u>Forgalom:</u> 68.829.822	<u>Eredeti:</u> 69.906.000 <u>Módosított:</u> 73.800.645 <u>Forgalom:</u> 75.234.441	<u>Eredeti:</u> 65.634.000 <u>Módosított:</u> ---
<b>Járadék</b>	<u>Eredeti:</u> 19.999.000 <u>Módosított:</u> 20.124.162 <u>Forgalom:</u> 19.755.166	<u>Eredeti:</u> 19.610.000 <u>Módosított:</u> 20.117.600 <u>Forgalom:</u> 19.953.553	<u>Eredeti:</u> 20.953.000 <u>Módosított:</u> 22.195.791 <u>Forgalom:</u> 21.975.812	<u>Eredeti:</u> 23.293.000 <u>Módosított:</u> 23.596.590 <u>Forgalom:</u> 23.964.688	<u>Eredeti:</u> 20.869.000 <u>Módosított:</u> ---
<b>Dologi</b>	<u>Eredeti:</u> 22.096.000 <u>Módosított:</u> 22.832.906 <u>Forgalom:</u> 19.098.129	<u>Eredeti:</u> 22.913.000 <u>Módosított:</u> 27.138.080 <u>Forgalom:</u> 21.241.790	<u>Eredeti:</u> 24.315.000 <u>Módosított:</u> 28.195.678 <u>Forgalom:</u> 24.220.992	<u>Eredeti:</u> 23.995.000 <u>Módosított:</u> 29.039.919 <u>Forgalom:</u> 25.010.321	<u>Eredeti:</u> 25.499.000 <u>Módosított:</u> ---

Az Önkormányzati költségvetésen túl egyéb forrásnövelő lehetőségek is hozzájárultak a finanszírozáshoz:

- Alapítvány
- Pályázatok

Az óvoda **alapítványát** még az előző vezetés hozta létre:1998-ban három alapító taggal és három kuratóriumi taggal. Módosítva 2008 decemberében –kuratóriumi tagok változtak.

A befolyó összegek kezdetben nem voltak számottevők, de évről évre – ahogy népszerűsítettük a szülők körében – emelkedett ezen összeg (adó 1%-ból, és egyösszegű adományokból).

Óvoda játszóudvarának fejlesztése:

Év	Önkormányzati támogatás	Intézményi költségvetés és pályázati keret terhére	Fejlesztésre fordított mindösszesen
2005	909.000.-Ft	0.-	909.000.-Ft
2006	0.-	3.884.863.-Ft	3.884.863.-Ft
2007	0.-	399.396.-Ft 200.000.-Ft	599.396.-Ft
2008	0.-	0.-	0.-
A fejlesztésre fordított összeg – összesen:			5.393.259.-Ft

Folyamatosan figyelünk **épületünk állagának** megóvására, s mindannyiunk számára fontos, hogy gyermekeink **biztonságos környezetben** nevelődjenek. A partneri vizsgálatok is erre irányították a figyelmünket, így került sor két olyan minőségi cél megfogalmazására, mely pont a fent említett területek fejlesztését célozza:

3-as minőségi cél:

Olyan óvodai környezet kialakítása, amely lehetővé teszi a gyermekek testi épségének védelmét, a balesetek megelőzését.

**Sikerkritérium:**

Akkor tekintjük a célt elértnek, ha kidolgozzuk az udvari játékok használatára vonatkozó szabályzatot.

Az udvari játékok használatára vonatkozó szabályzatot az erre a feladatra létrehozott minőségi kör alkotta meg (2007. 09). Az abban foglaltakat minden dolgozónak be kell tartani.

4-es minőségi cél:

Olyan biztonságos óvodai környezet kialakítása és megtartása, amelynek keretében a balesetek megelőzhetőek.

**Sikerkritérium:**

Az eszközöket, használati tárgyakat folyamatosan ellenőrizzük és karbantartjuk.

**Az értékelés eszköze:**

Karbantartó napló

Használata és ellenőrzése vezetői rendelkezés szerint.

A karbantartó napló napi használata, már gyakorlat. Az óvoda dolgozói írják bele észrevételeiket, hibás eszközöket, melyek javításra várnak. Az óvoda karbantartója naponta megnézi és ütemezi a munkákat (sürgős, nem sürgős), majd megoldja azokat.

Udvari játékok karbantartása:

Az udvari játékeszközök állapotát is figyelemmel kísérjük. Ellenőrzések: napi, féléves, és éves szinten történnek. Tapasztalatainkat, intézkedéseinket az „Ellenőrzési és karbantartási naplóban” rögzítjük. A törvény által előírt - játszótéri eszközök ellenőrzését is elvégeztettük egy államilag akkreditált szervezettel évente egyszer (2009-től kétfévente).

Mivel az idő viszonyosságainak és a rendszeres használatnak (ez jó értelemben értve) ki vannak téve az udvari eszközök, bizony folyamatosan karbantartani kell őket, s vannak, amelyek cserére várnak.

A költségvetésünk karbantartási kerete ad némi lehetőséget minden évben kisebb javításokra felújításokra, de ezek nem olyan látványosak.

Az óvodánkban a következő nagyobb felújításokat végezte el a Fenntartó Önkormányzat:

- 2006-os csoportbővítés (tornateremből egy csoport kialakítása)
- Csoportszobák ablakcseréje 2006/7-es nevelési évben valósult meg. Ugyanekkor a két bejárati ajtó cseréjére is sor került, de az óvoda költségvetéséből.
- Az óvoda tetőszerkezetét – ami lapos tetős és folyamatosan beázott – 2006/7-es nevelési évben újították fel.(Péterke óvoda)
- A 2006/7-es nev. évben pedig a lámpatestek cseréjére került sor.
- Fűtőkorszerűsítés 2008-ban (Gázcirkó csere 2 db-Monokiban)
- Tetőcsere-2009-ben (Monoki óvoda)

Az óvodában az fent említetteken kívül más nagyobb felújítás nem volt.

Az óvoda költségvetéséből, alapítványi pénzből, illetve egyéb módon a következő nagyobb beruházás történt a beszámolási időszakban:

- Világításkorszerűsítés (szülői felajánlás)
- Csoportszobák, öltözők, egyéb helyiségek kifestése.
- Csoportszoba bútor csere (szekrények, polcok, asztalok)
- Logopédiai bútor cseréje
- Gyermek öltözőszekrények cseréje (mind a 8+1 csoportban).
- Titkári irodabútor cseréje.
- PVC burkolat cseréje 4 csoportban és a folyósokon (Monoki)
- Irodák padlózatának a cseréje
- Falrepedések, omladozó, vizes falfelület javítása (két csoportban)
- Kerítés cseréje-Monoki óvoda
- Kerítés festése-Péterke óvoda (szülői felajánlás)
- Informatikai fejl-28/2009(VIII.19) rend.-Pályázat(1 mill Ftösszegben)

Kisebb fejlesztések: (az eszközöket a Taneszköz fejlesztési keretből, óvodai költségvetésből, pályázati keretből, alapítványi bevételekből oldottuk meg)

Önkormányzat által

- Új induló csoporthoz csoportszobai bútorok, egyéb eszközök
- Informatikai fejlesztés-pályázat (1mill Ft értékben)

Óvoda által

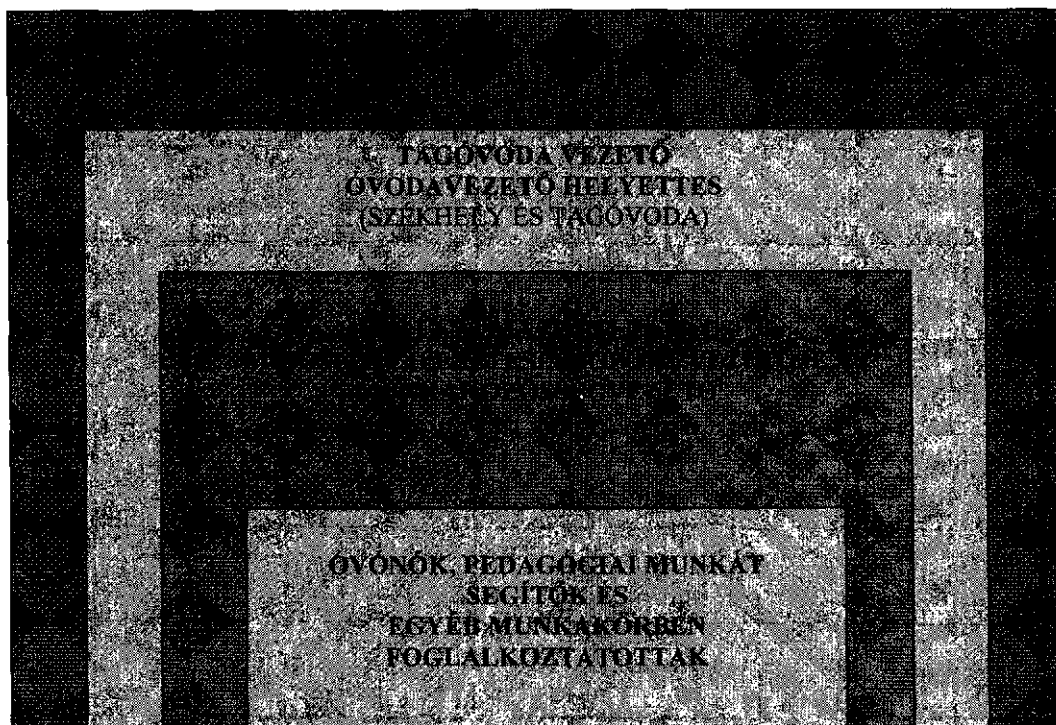
- Játék és foglalkozási eszközök beszerzése (folyamatos)
- Könyvtár bővítése (folyamatos)
- Sport készlet, sport kiegészítő eszközök
- Fényképezőgépek (2 db)
- Hifi torony-(Péterke)
- Számítógép park fejlesztése
- Másológép (Péterke)
- Takarító koci beszerzése
- Gyermeklepedők, egyéb textíliák beszerzése
- Multi funkciós nyomtató vásárlása (Péterke)
- Riasztórendszer átalakítása
- Tálalóedények beszerzése
- Nyomtató beszerzése (Monoki)

További nagyobb felújítási igényeink, amit sürgető lenne mielőbb megoldani

- Újabb felnőtt WC kialakítása (Monoki óvoda)
- Terasz burkolata (Péterke)
- Folyósó padlóburkolata és lambéria cseréje (Péterke)
- Gyermekmosdók teljes felújítása (Péterke-négy csop-ban)
- Tálalókonyha teljes felújítása (Péterke-Monoki)
- Ablak csere (Péterke-Monoki)
- Kerítés felújítása (Monoki utcafront)

## 7. SZERVEZETI-VEZETÉSI JELLEMZŐK

### 7.1. Vezetési struktúra:



### 7.2. Erőforrások elosztása, munka- és felelősség megosztás

Az intézmény vezetőjének munkáját – irányító, tervező, szervező, ellenőrző, értékelő tevékenységét – a vezetőség tagjai segítik meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel. Az óvodavezetőség konzultatív testület, véleményező és javaslattevő joggal bír, és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket a vezető szükségesnek tart. Tagjai: az intézményvezető, általános vezető helyettes, tagóvoda vezető a minőségfejlesztő csoport vezetője, szakmai munkaközösség-vezető és a közalkalmazotti tanács elnöke.

Az óvodavezetőség tagjai rendszeresen megbeszéléseket tartanak, melyekről írásos emlékeztető készül. Az óvodavezetőség tagjai az általuk ellátott feladatok tapasztalatairól beszámolási kötelezettségük van az intézményvezető felé.

		<b>Felelős</b>
1.	A	Óvodavezető
2.	B	Óvodavezető helyettes
3.	C	Minőségfejlesztési vezető
4.	D	Munkaközösség vezető
5.	E	Gyermekevédelmi felelős
6.	F	Munka és tűzvédelmi felelős
7.	G	kertész-karbantartó

<b>Folyamatok</b>		<b>Felelős</b>						
		A	B	C	D	E	F	G
	Belső szabályozók törvényességének biztosítása	X						
1.	Tanügyigazgatás	X						
2.	Gazdálkodás	X						
3.	Munkaügy	X						
4.	Eszköz és felszerelés biztosítása	X						
5.	Személyi feltételek biztosítása	X						
6.	Óvodai felvétel	X						
7.	Beiskolázás		X					
11.	Pedagógiai munkát segítők ellenőrzése		X					
12.	Alapszolgáltatások biztosítása	X						
13.	Önköltséges szolgáltatások biztosítása		X					
14.	Stratégiai tervezés	X						
16.	Vezetői ellenőrzés, értékelés	X	X					
17.	Belső kapcsolatok működtetése	X	X					
	Belső értékelési rendszer (munkatársak)	X	X	X				
18.	Partneri igény és elégedettség vizsgálat			X				
19.	Önértékelési rendszer működtetése			X				

Folyamataink		Felelős						
		A	B	C	D	E	F	G
20.	Minőségfejlesztési teamek koordinálása			X				
21.	Panaszkezelés	X						
22.	Gyermekevédelmi feladatok ellátása					X		
23.	Munka és tűzvédelmi feladatok ellátása						X	
24.	HACCP rendszer ellenőrzése		X					
25.	Biztonságos környezet alakítása	X	X	X			X	X
	Intézmény működésének éves értékelése	X	X	X	X			

### 7.3. Az intézmény légköre:

Szervezetünk hatékony működését nemcsak a célkitűzések racionalitása és a működés szabályozása határozza meg, hanem az abban dolgozó munkatársak kapcsolatai is.

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

A **jó légkör** kialakításához szükséges a szervezet működésével kapcsolatos célok meghatározása:

- Törvényszerű, szakszerű, hatékony munka.
- Egységes pedagógiai elvek vallása.
- Célokkal azonosulni tudó kollégák.
- Együttműködő, egymást segítő munkatársak.
- Konfliktusmentes környezet.
- Folyamatos információáramlás.
- Partneri kapcsolatok működtetése.
- Megfelelő finanszírozás minden téren.

Eredményesen, hatékonyan csak akkor lehet dolgozni egy munkahelyen, ha ott jól érezzük magunkat, jó a légkör, jó a csapatszellem. Ehhez elengedhetetlen a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése.

#### Ösztönző rendszer:

Célja: Munkaköri leírásban nem szereplő feladatokra motiválása a kollégáknak, kiemelkedő teljesítmény elérése.

#### Formái: Anyagi:

- Minőségi munkáért járó kereset kiegészítés
- Jutalom (2009-től nincs tervezve a költségvetésben)
- Margaréta díj (tervezés alatt: Margaréta-napok keretében lenne átadva)

#### Erkölcsei:

- Dicséret

#### Egyéb:

- Munkaruha pénz

- Iskolakezdési támogatás
- Szakkönyvtámogatás
- Továbbképzés

A Margaréta- napok keretében szeretnénk egy évben egyszer „Margaréta díjat” átadni az arra érdemes kollégának (lővónő, 1 dajka). Ez a forma még tervezés alatt, ezért részletekről még nem számolhatok be.

Az anyagi elismerés mellett az erkölcsi elismerést is igénylik a kollégák. Egy mosoly, egy simogatás, egy jó szó, egy megérdemelt dicséret csodákra képes. Szóvá is teszik a kollégák, ha hiányát érzik. Igazuk is van, hisz mindenkinek szüksége van az elismerő szóra.

A javadalmazás „egyéb” formái, azért kerültek itt felsorolásra, mivel a közalkalmazotti fizetés mellett ezek is ösztönzőleg hatnak, motiválják a kollégákat.

## 8. MINŐSÉGIRÁNYÍTÁS, MINŐSÉGFEJLESZTÉS

Az óvoda dolgozói – elmondhatom, hisz 1977 óta dolgozom az óvodában – mindig is törekedtek a minőségi munkára. Természetesen, amikor 2004-ben elkészült az óvoda Minőségirányítási Programja (még az előző vezetés alatt) ez a minőségelvű tevékenység, ami kiterjed az egész óvoda működésére, sokkal tudatosabb, átgondoltabb lett.

Majd 2007 márciusában az IMIP módosításra került, a Kt. 40.§-nak (11) bekezdése alapján: „Az intézményi minőségirányítási programnak tartalmaznia kellett az intézményben vezetői feladatokat ellátók, továbbá a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelésének szempontjait és az értékelés rendjét.”

2005 májusáig (az előző vezetés alatt) a MIP-ben megfogalmazottak szerint végeztük munkánkat, a mi értelmezésünk, gondolatmenetünk, szaktudásunk szerint.

2005 augusztusában mikor átvettem az óvoda vezetését úgy gondoltam – ami már óvodapedagógusi időszakomban is megfogalmazódott – a még tökéletesebb, hatékonyabb megvalósítás érdekében szakértő segítségét kellene kérni. Megosztottam a gondolatomat a kollégáimmal is, amivel ők is egyetértettek. Így került sor egy külső tanácsadó segítségével az OKAIM minőségbiztosítási rendszer kiépítésére, mely 2006 decemberétől 2007 novemberéig tartott. A végén 2007 decemberére OKAIM védjeggyel ellátott minőségbiztosított óvoda lettünk. Hogy idáig eljutottunk természetesen kellett elsősorban nekem, mint óvoda vezetőjének ez irányú elköteleződése, a kollégák nagyfokú elköteleződése, a nevelőtestület, a minőségfejlesztési csoport áldozatos munkája. Ez egy csapatmunka volt, melynek irányítását a minőségfejlesztési csoport elnöke, aki kiváló képességekkel rendelkezik, tökéletesen végezte.

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

### A Minőségirányítási programban megfogalmazottak szerint:

Az óvoda, működésének és a szakmai munka eredményességének folyamatos javítása érdekében, a kiépített partnerkapcsolatai alapján, biztosítja partnerei számára a tervezésben, a döntés-előkészítésben, a működésben és annak értékelésében való részvételt.

A minőségelvű tevékenység az óvoda működésének egészére kiterjed.

Intézményünk minőségirányítási programja olyan elveket, elvárásokat fogalmaz meg, melynek megvalósítása nem nélkülözheti a minőség iránt elkötelezett óvodavezetést és a



*teljes alkalmazotti kör elkötelezettségét.* Ezzel egy időben figyelembe veszi az egyéni törekvéseket, teret enged a módszertani szabadság érvényesítésének.

#### Az óvoda minőségpolitikája

- Biztosítjuk gyermekeink számára a derűs, kiegyensúlyozott, szeretetteljes légkört, és az esztétikus környezetet.
- A partneri elvárásoknak megfelelő, a gyakorlatban már jól bevált módszerek alkalmazásával, a gyermekek személyiségi jogainak tiszteletben tartása mellett, biztosítjuk a gyermekek tapasztalatszerzését, hogy olyan ismeretek birtokába jussanak, amelyek segítik eligazodni a világban, és alkalmassá válnak az iskolai tanulásra
- Kiemelt szerepet kap óvodánkban a játék, a mozgás, az egyéni bánásmód, és a sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelése.
- Fontosnak tartjuk, hogy a gyermekek jól érezzék magukat a közösségben és szívesen járjanak óvodába.
- A másság elfogadásában és elfogadtatásában, a toleráns viselkedési formák elsajátításában az óvoda dolgozói példát mutatnak a szülőknek és a gyermekeknek.
- Fontosnak tartjuk a dolgozók hivatástudatát, egymás értékeinek megbecsülését, a gyermekek és a szülők tiszteletét.
- Nevelőmunkánk folyamatában prioritást élvez a gyermekek sokoldalú, harmonikus személyiségfejlesztéséhez szükséges tárgyi feltételek és humán erőforrások biztosítása.
- Partnereinket, elsősorban a szülőket, bevonjuk óvodánk működésébe. Rendszeresen mért igényeiket, elégedettségüket és elégedetlenségüket elemezzük, majd meghatározzuk a fejlesztés irányvonalát és a fejlesztés tartalmát. Véleményezési jogkörüket gyakorolják a minőségfejlesztési tevékenység éves értékelése során.
- Az óvodapedagógusok önképzéssel és továbbképzéseken való részvétellel folyamatosan törekednek szakmai tudásuk elmélyítésére és megújítására a gyermekek fejlesztése érdekében.
- A közalkalmazottak egységes, közösen kialakított értékrend és normarend szellemében végzik munkájukat, mely hosszú távon biztosítja annak, hogy az óvodánk tevékenysége, mint közoktatási szolgáltatás, megfelel a partneri elvárásoknak.

#### Az óvoda minőségcélja

##### Célunk:

- a helyi nevelési program célkitűzéseinek színvonalas megvalósítása,
- az óvoda szakszerű, jogszerű és gazdaságos működtetése, ahol jól érzik magukat a dolgozók,
- a partneri igényekre épülő tudatos tervezés, - annak színvonalas megvalósítása, a megvalósítás mérése, értékelése és ellenőrzése, az esetlegesen szükséges korrekciók beépítésével - a folyamatos fejlődés,
- a partnerközpontú működés kialakítása, folyamatos és állandó kapcsolat fenntartása a közvetlen és közvetett partnerekkel,
- hatékony információs rendszer kialakítása és működtetése
- Célunk az óvoda tevékenységének átláthatóvá tétele és a végzett munkánk eredményének nyilvánosságra hozatala.

A minőségfejlesztéssel összefüggő minden cél, feladat teljes mértékben az intézményi stratégiai célok és feladatok teljesülését hivatott elősegíteni. Ezek elsősorban a Helyi nevelési program, a Minőségfejlesztési program, a Vezető pályázati program, a Munkaközösségi terv, az éves Intézményi munkaterv és az erre épülő csoporttervek, a minőségfejlesztési csoport éves munkaterve és még sorolhatnám. Ezeknek összhangban kell állnia egymással, csak így biztosítható az intézményi célok megvalósulása. A minőségfejlesztési munka során beavatkozunk azon folyamatokba, amelyek nem a kívánt irányba hatnak. Ehhez hívjuk segítségül a kérdőíveket, a beszámoltatásokat, az elégedettségi vizsgálatokat stb. A tényfeltáró vizsgálatokat követően a folyamatokba való beavatkozás intézkedési tervekkel történik, melyek gyakorlati megvalósulását követő vizsgálatokkal mérünk.

A 2007-ben elvégzett partneri mérések eredményeit figyelembe véve határoztuk meg, tűztük ki a céljainkat, vagyis azokat a területeket emeltük ki, melyek fejlesztést igényelnek.

Elfogadott minőségi célok:

- I. Nevelési programunkban alapvető cél az egészséges életmód szokásainak kialakítása, ennek érdekében vállaljuk az ezt biztosító tevékenységi formák megvalósítását.
- II. Az egészséges táplálkozási szokások megalapozása.
- III. Olyan óvodai környezet kialakítása, amely lehetővé teszi a gyermekek testi épségének védelmét, a balesetek megelőzését.
- IV. Olyan biztonságos óvodai környezet kialakítása és megtartása, amelynek keretében a balesetek megelőzhetőek.
- V. A nevelési programunkban megfogalmazott prevenció megvalósítása érdekében vállaljuk az 5-7 éves korosztályra vonatkozó szenzomotoros fejlesztési program kidolgozását és használatát.
- VI. A zenei nevelésen belül a zenei képességek aktív fejlesztése.
- VII. A nevelési programban elfogadott ünnepek, programok megtartása.
- VIII. A család és az óvoda kapcsolatának erősítése érdekében a szülőkkel közös programok szervezése:
- IX. Arra törekszünk, hogy az óvónők lehetőséget kapjanak egymás pedagógiai munkájának jobb megismerésére.
- X. Célunk, hogy a továbbképzéseken résztvevő pedagógusok ismeretei, tapasztalatai hasznosuljanak az óvodai élet további munkájában.
- XI. A hatékonyabb nevelői munka érdekében kéthavonta sor kerül munkatársi megbeszélésekre, munkaköri bontásban.
- XII. Az óvodai munka hatékony működése érdekében célunk az intézmények közötti és az intézményen belüli információáramlás megvalósulása.

### 8.1. Az eredményekkel való szülői elégedettség

A partneri elégedettségméréssel kapcsolatos kérdőívek, a felmérés eredményei, az intézkedési tervek, beszámolók az intézményben a MIP dokumentációi között megtalálhatók.

A minőségfejlesztési program indítása óta kétszer felmértük partnereink elégedettségét, elégedetlenségét, elvárását az eljárásrendnek megfelelően. Az igényfelmérés eredményeit

számszerűen összesítettük, majd elemeztük. Az elemzést összehasonlítottuk a Helyi Nevelési Programmal és a nyitott önértékeléssel.

Partnerek elégedettségmérésének összesítő táblázatát *lásd: mellékletben*

Szülői elégedettség mérés eredményei:

Péterke            Monoki

Az óvodába lépés előtt megfelelő információval rendelkeztem:	86%
Az óvoda helyi nevelési programját ismeri:	86%

Működési feltételek:

Az óvoda környezetével elégedettek:	93%
Az óvoda tárgyi feltételeivel elégedettek:	88%
Az óvoda udvarának felszereltségével elégedettek:	93%
Az óvoda tisztaságával elégedettek:	97%
Elégedettek a dajkák munkájával:	98%

A nevelés színvonala

A nevelés színvonalával elégedettek:	97%
Gyermekeim képességeit megfelelően fejlesztik:	95%
Az óvónők nevelési, fejlesztési módszereivel elégedett:	95%
Gyermekeim az óvodában sokat fejlődött:	95%
Gyermekeim személyes törődést kap:	93%
Az óvoda által közvetített értékrenddel elégedettek	96%
A gyermekek társas kapcsolataival, a közösségi élet alakításával elégedettek:	93%

Nevelési területek

Elegendő időt töltenek a gyermekek a szabadban:	90%
A gyermekek ismereteinek bővítésével elégedettek:	96%
Az egészséges életmód kialakításával elégedettek:	91%
A gyermekek erkölcsi tulajdonságainak kialakításával elégedettek:	95%
A gyermekek érzelmi világának fejlesztésével elégedettek:	94%
Elegendő játéklehetőséget biztosítanak a gyermekek számára:	95%
A gyermekek mozgásigényének kielégítésével elégedettek.	88%

Kapcsolatok

Az óvoda és a család kapcsolatával elégedettek:	94%
A gyermekekről kapott tájékoztatással elégedettek:	89%
A közös programokat elegendőnek tartja:	86%
Nevelési problémák megoldásában az óvónők segítségével elégedettek:	93%

A szülők kéréseinek figyelembe vételével elégedettek:	97%
Az óvoda hagyományaival elégedettek:	96%

#### Étkezés

Az óvodai étkezéssel elégedettek	86%
----------------------------------	-----

#### **90% alatti mérések:            fejlesztés területei**

Az óvodáról, a helyi programunkról szerzett információk:	86%
Az óvoda tárgyi feltételei	88%
A gyermekek mozgásigényének kielégítése	88%
A gyermekekről kapott tájékoztatás	89%
A szülőkkel való közös program	86%
Étkezés	86%

Az eredményekből kitűnik, hogy a szülők elégedettek óvodánkkal.

A 90% alatti méréseket emeltük ki s ezek fejlesztésére törekedtünk. Hogy ezeket mennyire sikerült a kívánt szintre hozni, kiderül a „Teljes körű Önértékelésünkből”:

Az átfogó „vizsgálat” a következőket mutatta:

#### Eredmények

- ✓ A Helyi Óvodai Programunk jól szolgálja a gyermekek személyiségfejlesztését.
- ✓ Az óvoda Minőségirányítási Programja segíti az óvoda programjának színvonalas megvalósítását.
- ✓ Az óvodapedagógusaink egyre több szakirányú végzettséget szereznek (fejlesztőpedagógus, drámapedagógia, tehetséggondozás), több továbbképzéseken is részt vesznek.
- ✓ Nyitottak vagyunk az új szakmai kihívásokra.
- ✓ -A gyermekek személyiségfejlesztését a gyermeki tevékenységeken keresztül komplex módon valósítjuk meg.
- ✓ Igyekszünk minél több időt a szabadban tölteni (mindennapos testnevelés, testnevelési foglalkozás, környezetismereti foglalkozás, játék. )
- ✓ Az ünnepek, egyéb programok tartalmasak, színvonalasak, sok és változatos élményeket nyújtanak a gyermekeknek és szülőknek egyaránt.
- ✓ A szülőkkel való kapcsolat minősége sokat fejlődött.
- ✓ A társintézményekkel az együttműködést erősítettük.
- ✓ Az óvodapedagógusok egyre mélyebben ismerik és elismerik, segítik egymás munkáját.
- ✓ Az intézményen belül sikerült az információáramlást javítani.
- ✓ A pedagógiai munkával kapcsolatos dokumentációk tartalmi minősége, esztétikája, időbeni elkészítése sokat javult.

#### Gyengeségek

- ✓ - Az óvoda Helyi Nevelési Programját még mindig nem eléggé ismerik.

- ✓ - A gyermekek mozgásigényét, a szabadban töltött idejét mindenkor és mindenhol javítani kell.
- ✓ - A szülőket gyermekeik fejlődéséről és a felmerülő problémákról való folyamatos és időbeni tájékoztatás.
- ✓ - A pedagógiai munkával kapcsolatos dokumentációk esztétikai és időbeni elkészítése.
- ✓ - A munkatársak egyéni feladatvállalásai.
- ✓ - Az információáramlás külső és belső partnerekkel.
- ✓ - Az épületek állaga, berendezési tárgyai.
- ✓ - Az óvoda udvarának esztétikus, balesetmentes tárgyai, játék eszközei.

## 9. HELYI PROGRAM MEGVALÓSÍTÁSA

### Helyi Nevelési Program

#### Visszatekintés

Az óvodák sajátos arculatának kialakítása már a korábbi években megkezdődött. 1999-ben minden óvoda bevezette saját Helyi Nevelési Programját (HNP). Így tettünk mi is. Erre a feladatra alakított team szakmai hozzáértése, áldozatkész munkája révén jött létre programunk.

Programunk alapjául az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja, az Óvodai Nevelés Programja (1989-es) és a Komplex Prevenció Óvodai Program szolgált.

Fontos számunkra a prevenció. Programunk felvállalja az iskolai tanulási képességeket meghatározó funkciók fejlesztését. Mindezt a gyermek egyik természetes megnyilvánulási formájával a mozgással, a mozgásfejlesztéssel és a játékkal kívánjuk elérni. Törekszünk a széleskörű személyiségfejlesztés mellett arra, hogy gyermekeink kudarc nélkül kezdjék meg az iskolai évet. A bevezetést követően folyamatosan figyelemmel kísértük beválását. Erre egy külön teamet hoztunk létre. Figyeltük a gyerekek fejlődését, a szülők elégedettségét, a célok megvalósulását, óvodapedagógusaink munkáját, visszajelzéseit. A folyamatok vizsgálata, s a pozitív visszajelzések (szülők, iskola, kollégák) arról győzték meg minket, hogy munkánk eredményes volt, tehát programunk megállta helyét a gyakorlatban.

2004-es évben került sor a program felülvizsgálatára. A kollégák részéről voltak olyan észrevételek, hogy programunk egyes részei, részterületeinek megfogalmazása nehezen érthető, túlfogalmazott. A felülvizsgálatot végző team, amelynek én is a tagja voltam (óvodapedagógusként), azon dolgozott, hogy programunk a jelenleg hatályos törvényeknek megfeleljen, illetve azon részek átdolgozására is sor került, ami nem volt egyértelmű, világos. Ezzel a területek áttekinthetőbbé váltak, s így azonos értelmezésük jobban megvalósulhatott. 2009-ben az Óv. Nev. Orsz. Alapprogramjának módosítása szükségessé teszi a HNP felülvizsgálatát, módosítását.

A Helyi Nevelési Programunk elkészítése volt az első lépés a minőségi munkavégzés kialakításának folyamatában. A program bevezetése után újabb nagy stratégiai terv, a Minőségirányítási Program (MIP) elkészítésére irányult a figyelem.

2004 szeptemberére elkészült óvodánk minőségirányítási programja (módosítva: 2007-ben), melynek alapját a HNP-ban megfogalmazott érték-, cél- és feladatrendszer adja.

Törekedtünk a saját értékrendszerünkön és a helyi viszonyainkon alapuló minőségfogalom kialakítására.

A Helyi Nevelési Program és a MIP elválaszthatatlan egymástól. A minőségfejlesztő tevékenységünk segít a kitűzött stratégiai célokhoz vezető folyamatok szabályozásában.

### **Programunk nevelési célja és feladata**

#### 1. Alapvető céljaink

- Az óvodások nyugodt, élményekben gazdag, harmonikus fejlődésének elősegítése a magasabb rendű érzelmek kibontakoztatásával, az életkori és egyéni sajátosságok figyelembevételével.
- Sokoldalú képességfejlesztés segítségével a gyermeki személyiség egészére irányuló fejlődés biztosítása, elősegítése, a gyermek eltérő fejlődési ütemének (érési jellemzőik) szem előtt tartásával.

- Alapkulturtechnikák elsajátításához szükséges képességek kialakítása.
2. Általános nevelési feladataink

2.1. Harmonikus személyiségfejlesztés

- Érzelmi nevelés és szocializáció biztosítása
- Értelmi fejlesztés, nevelés megvalósítása
- Egészséges életmód alakítása

2.2. Az iskolai potenciális tanulási zavarok megelőzése, prevenciója.

A program tudatosan felvállalja az iskolai tanulási képességeket meghatározó funkciók fejlesztését, így a potenciális tanulási zavarok korai kiszűrését és megelőzését is.

E pszichikus funkciók az észleléses és finommotoros struktúrákat érintik, melyek intenzív fejlődése 3-7-8 éves korra jellemző, így kibontakoztatásukhoz és begyakoroltatásukhoz is e szakasz a meghatározó periódus, itt nyílik mód optimális támogatásukra.

A program a fő nevelési területeken végzett feladatokba beépítve, indirekt nevelési módszerekkel valósítja meg a pszichikus funkciók fejlesztését, a gyermeki spontán aktivitásra épít.

A 3-7-8 éves korosztály alapvető legtermészetesebb megnyilvánulási formája, önérvényesítési módja a mozgás.

A mozgás, finommotorika célzott fejlesztésén keresztül több struktúrát is kedvezően befolyásolhatunk, így a testséma, lateralitás, testdimenziók, térpercepciók alakulását is.

Programunkban kiemelt szerepet kap a mozgásfejlesztés, amit igen tágra értelmezünk. Az aktív nagy mozgástól kezdve a finommotoros manipulációig mindent magában foglal, és az egész személyiség fejlődését elősegíti. Kedvezően befolyásolja az értelmi és a szociális képességek alakulását is.

Mivel felvállaltuk a pszichikus funkciók fejlesztését így egy „Fejlesztőprogram”-ot is tartalmaz a Helyi Programunk.

3. Sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelése

Célunk: A sajátos nevelési igényű gyermekek fejlődésének, fejlesztésének elősegítése, hogy javuljon életminőségük, és a későbbiek folyamán könnyebben tudjanak beilleszkedni a társadalomba.

„A másság kezelése a tolerancia művészete is egyben, amely példaértékű egy adott környezetben.”

(Dr. Benedek István: Szervezetfejlesztés a közoktatásban)

A Budapest XVI. Kerületi Önkormányzat Képviselő testülete az óvoda Alapító Okiratában (401/2008. (VII. 2.) Kt. határozat) konkrétan meghatározta, mely sajátos nevelési igényű gyermekek nevelését látta el. Óvodánk egyéb tevékenysége közé sorolta az:

Érzékszervi, értelmi és beszédfigyatekos, a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra visszavezethető, illetve vissza nem vezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő gyermekek integrált nevelését.

Programunk nevelési keretét egyfelől a gyermek természetes megnyilvánulási formái, másfelől az óvoda kultúraátadó szerepének együttese határozza meg:

## **Nevelési program tartalma**

1. Természetes gyermeki megnyilvánulások
  - 1.1. Mozgás
  - 1.2. Játék
2. Kultúraátadás
  - 2.1. Egészséges életmód
  - 2.2. Gyermek és környezete
  - 2.3. A gyermek természeti és társadalmi környezete
    - o A környezet megismerése
    - o Környezet és természetvédelem
    - o A környezetünk mennyiségi és formai összefüggései
    - o Környezet és esztétika összefüggése

Minden évben egy foglalkozási területet kiemelünk, s abban az évben ezt a területet célozza meg a vezetői ellenőrzés.

2005-2006-os nevelési év kiemelt területe:

Természetes gyermeki megnyilvánulások: Mozgás (szabad játékban, testnevelés fogl-on, mindennapos testnevelésen)

2006-2007-os nevelési év kiemelt területe:

A környezet, az anyanyelv, az irodalom kölcsönhatása.

2007-2008-os nevelési év kiemelt területe:

A környezet és esztétika összefüggése: Ének-zene, énekes játék.

2008-2009-os nevelési év kiemelt területe:

Környezet és esztétika összefüggései: Vizuális nevelés

2009-2010-es nevelési év kiemelt területe:

A gyermek természeti és társadalmi környezete:

A környezet megismerése - Környezet és természetvédelem.

A vezetői ellenőrzésekről jegyzőkönyv készül, mely a kolléga értékelésében, minősítésében alapul szolgál.

A *pedagógus*etika megtartása, a hivatali titoktartás minden dolgozó munkaköri kötelessége. A jelenlegi személyi feltételünk biztosítja a programunk megvalósíthatóságát, de továbbra is szükséges a továbbképzés, a szakmai önképzés, fogékonyság a saját személyiség fejlesztésére.

Mint már korábban is sokszor említettem, a gyermekeket az óvoda a szülőkkel együttműködve neveli. Igyekszünk, hogy a gyermeket egy bensőséges, szeretetteljes légkör vegye körül, ahol zavartalanul fejlődhet. A gyermeket játékon keresztül fejlesztjük, amely egyénre szabott, tapintatos, változatos tevékenykedtetéssel történik. A gyermek azt hiszi, hogy játszik, de az óvodapedagógus részéről nagyon is tudatos, átgondolt munkáról van szó!



## 10. GYERMEKEK, GYERMEKCSOPORTOK

### 10.1. Belépő gyermekek felkészültsége

A sok éves tapasztalat (óvodapedagógusi), s a fejlettségmérések ( bemenet-kimenet mérések) alapján megállapítható hogy a gyermekek óvodai életre való „felkészültsége” negatív tendenciát mutat.

Abból kell kiindulni, hogy a család, mint olyan már nem létezik. A szülők a nagy elfoglaltságuk (munka, egzisztencia megteremtése, karrierépítés, stb.) miatt kevés időt tudnak gyermekük nevelésére fordítani. Egyre jellemzőbb, hogy inkább elvégzik helyettük a feladatokat, mint sem az önállósulási törekvésüket segítenék elő.

Ezért bizonyos területeken nem érik el a koruknak megfelelő szintet. Ilyen területek, mint például: önkiszolgálás, étkezés, tisztálkodás - wc használat, pihenéssel kapcsolatos szokások, viselkedési szokások és még sorolhatnám.

A z óvodába lépéskor a legszembetűnőbb lemaradás a beszéd és a mozgás terén figyelhető meg. A logopédiai ellátás alakulása táblázatban (lásd 41. oldalon) megfigyelhető, hogy évről évre nő az ellátásra szorulóknak száma. Egyre több a megkésett beszédfejlődésű gyermek.

A mozgásfejlettségben sem biztatóbb a helyzet. Az első negatív tapasztalat a gyermek óvodába lépésekor ér bennünket, mikor elvégezzük a bemenetméréseket.

Mindenki tudja, hogy a ma embere mennyire keveset mozog, mindenhová kocsival mennek. A gyerekek is ebben nőnek fel. Mozgásos tevékenységben az óvodán kívül nem igen vesznek részt. Állóképességük, fizikai erőnlétük gyenge.

Természetesen vannak olyan családok, de ez a kevesebb, ahol a gyermek nevelése átgondolt, következetes, s értékes, koruknak megfelelő ismeretet kapnak. Óvodába lépésükkor van mire építeni.

A gyermek nevelése akkor „sikeres”, ha két lábon áll, vagyis két oldalról támogatott: egyik a család, másik az óvoda. Az óvoda igyekszik mindennek megfelelni, de a család nevelését, az abból adódó hiányokat nem tudja pótolni.

### 10.2. Gyermekek motiválása, személyiségfejlesztése

A *személyiség* öröklött és szerzett, az egyéni élet során kialakult tulajdonságok, vonások sajátos szerveződése, egysége.

A gyermek személyisége elsődlegesen csoportokban (család, baráti kör, óv. csoport stb.) formálódik. Leginkább és legtovább meghatározó jellegű személyiségének alakulása szempontjából. A csoport közvetítésével veszi át az egyén a társadalmi értékrendet, és követi az elfogadott viselkedésmintákat. Ezért nagyon fontos a dolgozók részéről a példamutató viselkedés.

Már az óvodába lépéstől fontosnak tartjuk a következők megfigyelését:

- A gyermek hogyan érzi magát a közösségben (első tapasztalat, benyomás)
- Milyen a helyzete társai között:
  - Népszerű-túlzottan a központban van
  - Kezdeményező
  - Visszahúzó - nehezen észrevehető
  - Peremhelyzetű - magányos

A gyermeknek különböző tevékenységeket kínálunk fel, mely széles körű tapasztalatszerzésre ad lehetőséget, gyakorolhatják a magatartásformákat. Ha a gyermek maga dönthet érdeklődése szerint, szabadon választhat, hogy melyik tevékenységben kíván részt venni, akkor motivált állapotukat biztosítva érezhetjük. Ha szabadon, önként választhatnak, a bevézés és felidézés is könnyebb. Ezért tartom fontosnak a gyermek ismeretét, mert ez határozza meg az érdeklődés felkeltés módját is.

A gyermek motiválását, érdeklődésének és figyelmének fenntartását befolyásolhatják:

- Kiválasztott téma
- Felhasznált eszközök
- Kiválasztott módszerek
- Tartalom
- Szervezés
- Társak
- Közvetítés módja

Az előző részben említettem, hogy a belépő gyermekek felkészültsége negatív tendenciát mutat. A szülők nagyon elfoglaltak, így a gyermekek többsége egyre több időt tölt az intézményben. Ez azt mutatja, hogy miránk az intézményben dolgozókra hárul nagyjából a gyermekek nevelése. Az óvoda nem tud mindent felvállalni, - nem helyettesítheti, pótolhatja a családi nevelést - de a mi óvodapedagógusaink nagyon is tisztán látják a mai családok helyzetét, ezen belül is a gyermekekét. Ezért erejükön felül is mindent megtesznek azért, hogy az óvodánkba járó gyermekek felkészülten hagyják el az intézményünket.

Keresettek vagyunk a kerületben, ami leginkább annak köszönhető, hogy a Helyi Nevelési Programban foglaltakat napi szinten végezzük (kezdemenyezés, foglalkozások, fejlesztések, stb), s ezalatt a 3-4 év alatt, amíg idejár, a gyermek megkapja a kellő felkészítést. Mind a szülők, mind az iskola visszajelzései ebben erősítenek meg.

### 10.3. Differenciálás, egyéni fejlesztés

Mi pedagógusok tisztában vagyunk a gyermekek egyéni eltérő érési folyamatával. Minden gyermekről egyéni fejlődést mutató személyiséglapot vezetünk, mely segítségével elősegíthetjük a gyermek optimális fejlődését. Külön kiemeljük azokat a területeket, ahol lemaradás észlelhető. Ha szükséges szakember segítségét kérve (fejlesztő pedagógus) egyéni fejlesztési terv készül. Fogadóóra keretében a szülők tájékozódnak gyermekük fejlődéséről, indokolt esetben szakemberhez történő irányításról. Fontosnak tartjuk, hogy a szülő időben értesüljön a gyermekkel kapcsolatos problémákról, hogy még a szükséges lépéseket – a szülővel együtt meghozott döntésünkkel – meg tudjuk tenni.

Differenciálásra, egyéni fejlesztésre a lehetőségek adottak játéktevékenység alatt, foglalkozás keretében, illetve egyéni foglalkozás során, kiemelten. Minden gyereket képességeihez mérten fejlesztünk.

#### 10.4. Speciális csoportok a gyermekek között

A Budapest XVI. Kerületi Önkormányzat Képviselő testülete az óvoda Alapító Okiratában (401/2008. (VII. 2.) Kt. határozat) konkrétan meghatározta, mely sajátos nevelési igényű gyermekek nevelését látssa el. Óvodánk egyéb tevékenysége közé sorolta az:

Érzékszervi, értelmi és beszéd fogyatékos, a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra visszavezethető, illetve vissza nem vezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő gyermekek integrált nevelését.

Az Alapító Okirat módosítása előtt is jelen voltak az óvodai nevelésben azok a gyerekek, akik különböző problémával küzdöttek. (pl: Down kóros, mozgásában korlátozott, stb.), de szakértői véleménnyel nem rendelkeztek.

Amióta „ hivatalosan is” feladatként kaptuk ezeknek a gyermekeknek az ellátását, az Alapító Okiratban megfogalmazottakkal összhangban a Helyi Nevelési Programunkat is kiegészítettük az integrált neveléssel kapcsolatos feladatainkkal. Ekkor még nem láttuk, hogy milyen nagy a felelősségünk, és a velünk szembeni elvárás.

Elvértve fordul elő csak beszéd, vagy érzékszervi fogyatékoság, általában társul valamilyen más, például viselkedés, magatartás zavar is mellé. Az ilyen gyerekek legtöbbje egy felnőtt állandó felügyeletét kívánják.

Az elmúlt öt évben 5 kisgyerekről készült szakértői vélemény, s egy gyermekről pedig Nevelési Tanácsadói vélemény. Az SNI-s gyermekek ellátását utazó gyógypedagógussal oldjuk meg, aki heti 1-2 órában fejleszt. A többi időben a gyermek az óvodapedagógus gondjaira van bízva, akinek nincs szakképesítése, de legjobb tudása szerint látja el a feladatát. Bizonyára a gyermek intenzívebb fejlődését az segítené jobban elő, ha heti több órában kapná a megfelelő szakembertől a fejlesztést.

#### A logopédiai ellátás alakulása:

Év	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Logopédiai foglalkozáson részt vesz	34 fő	35 fő	32 fő	40 fő
Okok	Ebből 26 részleges pösze	Ebből 32 részleges pösze	Ebből 22 részleges pösze	Ebből 31 részleges pösze
	5 általános pösze	1 általános pösze	3 általános pösze	3 általános pösze
	1 gyerek megkésett beszédfejlődésű	1 gyerek megkésett beszédfejlődésű	6 gyerek megkésett beszédfejlődésű	4 gyerek megkésett beszédfejlődésű
	1 dyslexia prevencióban részesült			1 dyslexia prevencióban részesült
	1 enyhe hallássérült	1 enyhe hallássérült		
			1 SNI- beszéd fogyatékos	1 SNI- beszéd fogyatékos

Óvodánk logopédusa, heti két alkalommal, (heti 11 „órában”) látja el a gyerekeket.

A 2004/2005-ös évhez viszonyítva, amikor is 29 fő részesült logopédiai ellátásban, a 2008/2009-es évben szinte majdnem a duplájára emelkedett az ellátottak létszáma. Megfigyelhető, hogy évről évre emelkedett a létszám. Fontos tudni azt is, hogy ebben a létszámban elsősorban csak az iskolába lépő gyerekek vannak (nagycsoporthoz tartozók). Ritkán fordul elő középsős, vagy kicsi csoportos korú. Kicsit riasztó a számadat az összlétszámhoz viszonyítva: 239 főből 16,7% jár logopédiai fejlesztésre. Ez a létszám még több lenne, ha a logopédus kapacitása nagyobb lenne, s a segítségre szoruló kis és középsős gyerekeket is bevenné.

Az óvoda összlétszámának hány százaléka kap logopédiai ellátást (csak nagycsoporthoz tartozók):

Év	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Összlétszám (októberi statisztika)	200	203	216	223	239
Logopédiai ellátásban részesül	29	34	35	32	40
Összlétszám hány százaléka	14,5%	16,7%	16,2%	14,3%	16,7%

#### 10.5. Gyermekvédelem

Célunk: a gyermekek testi, lelki egészségének a megőrzése, az esélyegyenlőség biztosítása. A szülőknek, a rászoruló családoknak minden lehető esz-közzel segítséget nyújtani abban, hogy gyermekükről megfelelően gondoskodhassanak, foglalkozhassanak.

A Köznevelési Törvény gyermekvédelmi munkára vonatkozó Kt.19. §.(7) d szerint minden pedagógus kötelessége a gyermekvédelem segítése.

A gyermek és családi hátterének megismerésében fontos szerepe van az óvodapedagógusoknak.

A nevelési év megkezdésekor, illetve az azt követő családlátogatások alkalmával betekintést nyertünk a családok életébe. Így megtudtuk, hogy kik azok a gyerekek, akik valamilyen oknál fogva megsegítésre szorulnak.

Nevelőmunkánk átgondolásakor beterveztük azokat a feladatokat, amelyek a veszélyeztetett és a hátrányos helyzetű gyerekek egyéni differenciált bánásmódjából adódnak. Az egész éves munkát erre építjük. Különös gonddal figyel erre az óvoda vezetője, gyermekvédelmi felelős és a csoportokban dolgozó óvónők. Óvodánkban szerencsére elég kevés gyermekvédelmi eset fordul elő.

A segítségre szoruló családok gondjain igyekszünk segíteni segélyezéssel, de bizony előfordul, hogy nem veszik igénybe, elutasítják azt.

Szükség esetén felvettük a kapcsolatot a Napraforgó Gyermekjóléti Központ és Családsegítő Szolgálat, Nevelési Tanácsadóval.

Szem előtt tartjuk:

- o a szülők bizalommal forduljanak problémáikkal az óvodavezetőhöz, gyermekvédelmi megbízotthoz, óvodapedagógushoz,

- minden rászoruló jusson el a problémájának megfelelő segítséghez,
- szükség esetén a rászoruló kapja meg a megfelelő támogatást.

#### 3.4.3. Támogatások kimutatása:

Év	2005	2006	2007	2008	2009
Tartósan beteg (50 %)	0	0	4 fő	5 fő	5 fő
3, v. többgyerekes (50 %)	58 fő	62 fő	55 fő	55 fő	63 fő
Rendszeres gyerm.véd.i támogatás (100 %)	7 fő	6 fő	2	4 fő	4 fő

## V. VEZETŐI PROGRAM

### 1. Humánerőforrás fejlesztése

#### 1.1. Nevelőtestület - továbbképzés

Ebben irányadó az intézmény Pedagógiai Továbbképzési Programja.

- Az önképzés mellett nagyon fontosnak tartom változatlanul az elméleti, módszertani ismeretek folyamatos frissítését, szinten tartását.

Prioritást kap

- A HNP megvalósulását segítő, előmozdító képzés
- Alapító Okiratban megfogalmazott feladatok (SNI)  
(Gyógypedagógiai képzések)

- Támogatom a szakvizsgát adó, illetve olyan speciális tudást adó képzésben való részvételt (delecató, terápiára alkalmas képzések, stb.), ami az előbb említett prioritásokat támogatják. A képzéseknek az „Érzékszervi, értelmi és beszéd fogyatékos, a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra visszavezethető, illetve vissza nem vezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő gyermekekkel való foglalkozást kell támogatnia. A pedagógusok szakértői szerepét erősítenék. A pedagógusok ez irányú képzése e speciális ismeret birtokában erősíteni tudná és szakszerűbbé tudná tenni a felvállalt SNI gyerekek ellátását (szakértői és Nev.Tan-os véleménnyel rendelkező gyerekek ellátásában).
- A képzéseken, konferenciákon, bemutatókon megszerzett tudást – ha ez megvalósítható a gyakorlatban – bemutató foglalkozás keretén belül a kollégák számára láthatóvá tenni. Felkínálni oly módon, hogy több érzékszerv útján szerezzenek róla tudomást.
- Az egymástól való tanulást kiemelten szeretném az elkövetkezendő években kezelni.
- Újabb munkaközösségek létrehozását kezdeményezni (melyik területen, az egyeztetés kérdése:pl:tehetség gondozó).  
A munkaközösségekre jobban támaszkodnék a szakmai munka elemzésében, ellenőrzésében, értékelésében (a munkaközösség-vezető bevonása a vezetői ellenőrzésbe – feladatelosztás).
- Nagyon fontosnak tartom a civil tudás közzétételét, amely az óvoda szakmai értékeihez, a színvonal emelkedéséhez hozzájárul.
- Szándékomban áll a nevelői szoba berendezése, hogy ott a hatékony korszerű nyugodt, elmélyült munkavégzés feltételei biztosítottak legyenek: számítógépekkel való felszerelés, internet elérési lehetőség (Péterke óvoda), internet lehetőségének megadása (Monoki óvoda is)
- A testület mentálhigiénés állapotának javítására, szinten tartására ez irányú képzéseket feltétlenül előtérbe kell helyeznem. Lelkiállapot javítására tervezem értekezleteken, szakmai napokon *csapatépítő tréning* bevezetését. Már tettünk erre kísérletet, ami szenzációsan sikerült, a kollégák szinte felszabadultak, légkörjavító volt (mindenkinek megismertük a másik oldalát is). Úgy érzem, szükség van és többször szükség van arra, hogy kikapcsoljunk, hogy letegyük a szakmát és mással foglalkozunk, magunkkal, belső lelki állapotunkkal.

- Figyelembe venni a munkatársak fizikai, mentális állapotát. Teherbírásuknak, képességeiknek megfelelően az egyenlő munkamegosztásra odafigyelni. Mindenki vegye ki a részét a feladatokban. Közösén kell teljesíteni, így a siker is közös mindenki számára elérhető.

Vezetői feladataim:

- Velük együtt dolgozom a közös eredményekért, elismertségért.
- Fő irányvonalak, célok, elvek meghatározása a lehetséges megoldási módok megtalálása, megismertetése.
- Egy szervezet irányítója az óvoda menedzsere kell hogy legyen, nem lehet csak pedagógiai tevékenységek irányítója. Ma már ez kevés, a szerep változott.
- Kellő motiválást, a rejtett energiák és szaktudás nagyobb kiaknázását.(egyéni kompetenciák)
- Értékelés, önértékelés olyan szintű megléte, amely erősíti az önbizalmat és viselkedés mintát teremt másoknak.
- Az alkotó, építő jellegű szándékú kritika részéről (munkatársak és vezető között).
- A csapatszellem erősítése a közös kitűzött célok eléréséhez.

## 1.2. Pedagógiai munkát segítők fejlesztése

Az óvodai nevelő munkában aktívan jelen vannak. Az együttműködés fontos a cél érdekében. A dajkák továbbképzését a jövőben is – amennyire erre lehetőség nyílik – támogatom. A munkaerő kiválasztásnál előnyt jelent a dajka szakképesítéssel rendelkező, de nem ez a döntő. Számomra fontos, hogy emberileg, személyiségében is alkalmas legyen.

- Belső továbbképzés szervezése (házi bemutatókon való részvételre motiválás)
- Munkájuk elismerése – több munkatársi értekezlet összehívása
- Megfelelő új kolléga kiválasztása
- Munkájukhoz a feltételek biztosítása
- Ösztönző rendszer: erkölcsi, anyagi elismerés. Esélyegyenlőség biztosításával annak lehetőségét, hogy mindenki sikerhez jusson.

A teljes alkalmazotti körre vonatkozó koncepció:

- Minden munkakörben a megfelelő szakember alkalmazása. A kollektívába szakmailag, emberileg odaillő munkaerő kiválasztása. Az új alkalmazott segítése, támogatása (gyakornok, mentor).
- Arányos terhelés biztosítása – személyre szabott feladatokkal Mindenki vegye ki a részét a feladatokban. Közösén kell teljesíteni, így a siker is közös mindenki számára elérhető.
- Erkölcsi és anyagi elismeréssel igyekszem (megtartani kollegáimat) értékelni munkájukat
- A kollégák mentálhigiénéjére figyelmet fordítok (túlterheltség, kiégés, egészséges önértékelés, önismeret, csapatépítő tréning).
- Belső továbbképzési rendszer működtetése (házi bemutatók, beszámolók, előadások, hospitálások, értekezletek)
- Munkaközösségek munkáját tovább folytatni, mivel olyan terveket készítenek, ajánlásokat tesznek, amelyek szakmailag biztos segítséget nyújtanak.
- Széles körű információáramlás, jól szervezett munkarendet, feladatkörök és a hozzárendelt felelősségek tudatosítását nagyon hangsúlyosnak tartom.

- Eredményes, hatékony, kiegyensúlyozott nevelőmunka alapfeltétele: olyan alkotó munkahelyi légkör, ahol szívesen egyetértésben dolgoznak az emberek.
- A döntéshozatalban a döntések végrehajtásában, az ellenőrzésben minél szélesebb körben kell bevonni a testület tagjait. Csak így várható el a felelősség vállalása, ha aktívan részt vesznek a folyamatban.
- Az egyéni érdekeket össze kell egyeztetni a közösségi normákkal, értékrenddel.

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

Óvodánk alkalmazottai összeszokott, harmonikus, kiegyensúlyozott testület.

### 1.3. Belső információáramlás fejlesztése (két óvoda között)

Cél: Az óvoda partnereinek hiteles, pontos, tárgyilagos információáramlás biztosítása.

Feladat:

- Az óvoda helyi nevelési programjának nyilvánosságra hozatala
- Az óvoda házirendjének átadása a szülőknek
- A szülők érdemi tájékoztatása a gyermekük fejlődéséről
- Nyitott óvodai rendezvények, ünnepségek szervezése
- A partnerek pontos, időbeni tájékoztatása az óvoda működésével kapcsolatban
- Munkatársi megbeszélések szervezése
- A partnerek tájékoztatásának felelőseinek megbízása, feladatok átadása

2007-ben elvégzett vizsgálatok (Partneri vizsgálatok) felhívták a figyelmünket arra, hogy óvodánkban az információcsere nem elég hatékony

E terület fejlesztésére is megalakult egy minőségi kör, mely vállalta az információáramlás eljárásrendjének kidolgozását és működtetését:

Ezt követően sokat javult, de az ismételt vizsgálatok újra e terület fejlesztésére hívták fel a figyelmünket (Teljes-körű Önértékelés)

Ezért ezt a területet kiemelten kezeljük az elkövetkezendő évben is, ami újabb intézkedési terv elkészítését igényli. Itt külön kiemelném az információ-felelősök szerepét, felelősségét ebben a folyamatban.

#### **Az információátadás formái:**

**Vezetői megbeszélések:** kéthavonta tartunk megbeszéléseket; rendkívüli feladat esetén soron kívül. Ezekben a megbeszéléseken kerül sor a rendeletek, jogszabályok feladatok helyes értelmezésére, alkalmazás módjára, gazdálkodási és személyi ügyek megvitatására, vezetői értekezleteken szerzett információk átadására, majd a feladatok átadására.(delegálására).



**Munkatársi (óvónői) megbeszélések:** Kéthavonta, ha szükséges soron kívül hívjuk össze a kollégákat, mely a feladatok koordinálására, egyeztetésére a feladatok elosztására, beszámoltatásokra aktuális problémák megvitatására szolgál.

**Munkatársi (dajka) megbeszélések:** Kéthavonta, de ha szükséges többször tartunk megbeszélést, a feladatok egyeztetésére, elosztására, beszámoltatásokra, aktuális problémák megvitatására.

A megbeszélések dokumentálása: jegyzőkönyv készül.

**Pedagógiai információk továbbadása:** (Nev. ért.-en; munkatársi megb.-en is)

Esetmegbeszélések (aktuális nevelési feladatok)

Munkaközösségi megbeszélések (szakmai anyagok, hospitálások)

Tanfolyamokon, továbbképzéseken való részvétel utáni megbeszélések(írással beszámoló, portfóliók)

**Egyéb formák:**

- Kiírások
- Feljegyzési napló
- Naptár

Mint óvodavezető, koordinálok a feladatokat, egyidejűleg részt veszek a közös megbeszéléseken, továbbadom az információt a vezető helyetteseknek, akik felelősek azért, hogy az információ eljusson az érintettekhez. Fontosnak tartom a vezető helyettesek közötti rendszeres kapcsolattartást.

## **2. Tárgyi erőforrás fejlesztése -gazdálkodás**

Óvodánk önállóan működő költségvetési szerv. Az intézmény pénzügyi és számviteli feladatait együttműködési megállapodás alapján a GAMESZ, mint önállóan működő és gazdálkodó közintézmény látja el.

Feladatainkat e megállapodásban foglaltak alapján végezzük. A gazdálkodással összefüggő feladatok lebonyolítását az óvoda titkártól és magamtól is ezek alapján várom el.

A készpénz lekérést, elszámolást a jövőben sokkal tudatosabban és átgondoltabban kell tervezni.

Az óvoda gyermekek étkezési térítési díj beszedésének a gyakorlatán (készpénz befizetés) változtatni kívánok. A mai közbiztonsági viszonyok mellett sokkal biztonságosabb formát kell választani (Banki átutalás-egyeztetés a Gamesz-el)

Nyilvántartó program bevezetése vált szükségessé a leltári készletek kezelésére. Ennek mielőbbi bevezetését tervezem. Ez természetesen egyeztetést kíván a GAMESZ-el.

A beszerzéseink az alábbi szempont alapján élveznek sorrendet:

- Az udvari játékok, játszóeszközök pótlása, karbantartása, esésvédelem.
- A Helyi Nevelési Programban megfogalmazott célokhoz rendelt feltételrendszer biztosítása.
- A 11/1994 (VI.8.) MKM Rendelet 7. számú mellékletében felsorolt minimális eszközök és felszerelések jegyzéke.

- A HACCP rendszer követelményeinek való megfelelés.
- Az ÁNTSZ előírásai.

A szempontok segítették és segítik a törvényes és szakszerű tervszerű működés feltételeinek a megteremtését.

#### A finanszírozás több csatornán valósítható meg:

Egyrészről:

- XVI. kerületi Önkormányzat (fenntartó) által rendelkezésünkre bocsátott költségvetésből

Másrészről:

- Óvoda alapítványából (partnereink támogatása)
- Pályázatokon nyert összegekből.
- Szülöktől kapott egyéb segítség (természetbeli, társadalmi munka, stb)

Fentebb, a helyzetelemzésben részletesen kitértem, hogy milyen kisebb karbantartási munkák, nagyobb felújítások, fejlesztések történtek óvodánkban Önkormányzati illetve óvodai költségvetési keretből.

A Fenntartó a lehetőségekhez mérten minden évben biztosította az intézmény zavartalan működését. A rendelkezésünkre álló összeg nagyon tudatos, ésszerű gazdálkodást várt el a vezetéstől.

A HNP-ben megfogalmazott célok elérését szolgáló eszközökkel rendelkezünk, de az elhasználódás miatt folyamatos pótlásukról, cseréjükéről gondoskodni kell.

A jövőben is a takarékos, költségkímélő fejlesztési elképzeléseket kívánom előtérbe helyezni.

#### **Elképzelések, tervek:**

##### Pedagógiai tevékenységekre vonatkozóan:

- **Játszóudvar fejlesztése**  
Továbbra is szívemen viselem az óvodai játszóudvar fejlesztését, karbantartását. Amennyire anyagi lehetőségünk engedi homokozók felújításával, kerti asztalok-padok, új játékszerek vásárlásával, illetve a régiek állapotának a megóvásával szeretném biztosítani gyermekeink számára a biztonságos, s egyben élménnyel teli mozgáslehetőséget.
- **Helyi Nevelési Program feltételrendszerének folyamatos fejlesztése**
- **A kötelező eszköznorma alapján a hiányok pótlása**
- **Csoportszobák bútorzata**
- **Egyéni és differenciált fejlesztést szolgáló eszközök beszerzése (SNI-BTM)**
- **Könyvtárunk folyamatos fejlesztése**
- **HACCP és az ÁNTSZ elvárásainak való megfelelés.**

Folyamatosan figyelünk épületünk állagának megóvására, s a biztonságos óvodai környezet kialakítására.

Olyan biztonságos óvodai környezet kialakítása és megtartása, amelynek keretében a balesetek megelőzhetőek (napi karbantartó napló vezetése)

Számunkra fontos, hogy a szülők és mi is biztonságban tudjuk „gyermkeinket”.

További **felújítási igényeink**, fontossági sorrendben:

- Újabb felnőtt WC kialakítása (Monoki óvoda)
- Terasz burkolat cseréje (Péterke)
- Folyosó padlóburkolat és lambéria cseréje (Péterke)
- Gyerekosztók teljes felújítása (Péterke-négy csop-ban)
- Tálalókonyha teljes felújítása (Péterke-Monoki)
- Ablak csere (Péterke-Monoki)
- Kerítés felújítása (Monoki utcafront)

Ezen igényeink megvalósítását nem rövidtávon képzelem el. Természetesen kivitelezése sem képzelhető el csak óvodai költségvetésből, szükséges hozzá a fenntartó támogatása is.

Az önkormányzati költségvetésen túl egyéb más bevételi források növelésére is törekszem.

#### **Forrásteremtés:**

- Önkormányzati költségvetés

Egyéb:

- Egyéni támogatások, szponzorok
- Pályázat útján
- Alapítványi bevételek

Folyamatosan kutatom a forrásbővítő lehetőségeket.

Eddigi gyakorlatnak megfelelően-mindkét intézményrészünkben-párhuzamosan kívánom megoldani a tárgyi fejlesztést, természetesen a fontossági sorrend figyelembevételével.

Ösztönzőm a kollégákat is az alapítványunk népszerűsítésére, szponzorok felkutatására.

Elképzelhető egy pályázatíró team felállítása-pályázatok tudatosabb figyelése.

Igénybe venném a Közhasznú dolgozókat.

Elvárom a kollégáimtól is, hogy a meglévő tárgyi eszközeinket óvják, védjék, illetve minden szinten törekedjenek a takarékosagra.

Beszerzésnél, kisebb felújításoknál, egyéb elképzelések megvalósításánál igyekszem a legkedvezőbb árat felkutatni.

A lehető legkevesebb anyagi erőforrással igyekszem hatékonyan működtetni az óvodát.

Ez irányú munkámat az államháztartási törvény és a helyi önkormányzat jogszabályai alapján végzem.

### **3. Gyermekekre vonatkozó elképzelések**

Felgyorsult világban élünk tele feszültséggel, ami kihat a felnőttek, gyermekek mentális állapotára. Már óvodapedagógusi időszakomban is tapasztaltam, hogy egyre több a lelki beteg, frusztrált felnőtt, és azóta ezek száma csak növekedett. A szülők kevés idővel rendelkeznek, nagyon elfoglaltak, a család nem tölti be a lelki biztonságot nyújtó szerepét. A gyerekek egyre több időt töltenek intézményes keretek között, ezért a feladatunk is sokkal összetettebb. Bár pótolni, helyettesíteni a családi nevelést nem tudjuk, de megteszünk mindent, hogy egészséges személyiséggé váljanak.

Mivel a gyermekek személyiségének formálódására nagy hatással van az a közeg, amiben a legtöbb időt tölti, az óvodapedagógusra nagy feladat hárul.

Ezért feladatunk a következő:

Óvodában dolgozók példamutató viselkedése, magatartása (pozitív minta fontossága).

A nevelésben kiemelt szerepet kapjon a tolerancia, másság tisztelete, elfogadása.

A gyermekek testi, lelki szükségleteinek kielégítését kell szem előtt tartani.

Lényeges a gyermekek számára :

- Sokféle tevékenységet végezzenek az egészséges életmódjuk alakításában, a játékban és a tanulási folyamatokban
- A különböző tevékenységek nagy részét (játék, mozgás, foglalkozás, egyéb) a szabadban végezzék (pl:udvari foglalkozás)
- Több érzékszerv útján sokoldalú tapasztalatszerzés lehetősége,
- Szabad játéktevékenység mindenek felett
- Biztosított legyen a kiegyensúlyozott, nyugodt, kiszámítható környezet (heti rend, napi rend fontossága)
- A felnőttek rendelkezzenek olyan attitűddel, mely elősegíti az összehangolt nevelést (nevelőmunkát).
- Fogadjuk el a kisgyermeket olyannak amilyen, törekedjünk az egész személyiség megismerésére, mert csak az egyéni szükséglet és képesség ismeretében valósítható meg a fejlesztés.
- A gyermek nevelése együttműködve a családdal valósuljon meg.
- Az eltérő fejlődés ütemű – részképesség-zavaros, vagy tehetséges – gyermekek fejlesztésében akkor érünk el eredményeket, ha biztosítjuk az aktuális fejlettséghez igazított fejlesztést. Erre a következő években nagyobb hangsúlyt szeretnék fektetni.

Részképesség zavarokkal küzdőknél:

- A gyermekek időbeni képességfelmérése (prevenció) .
- A fejlesztés lehetőségének módjai.
- Az aktuális fejlettséghez igazított fejlesztés.
- A fejlesztéshez szükséges személyi feltételek biztosítása (fejlesztő pedagógus, pszichológus, logopédus stb.)

Az előző években beindított 5-7 éves korosztály szenzomotoros fejlesztését maximálisan támogatom és segítem a következő években is (fejlesztő pedagógusunk által kidolgozott TSMT program alapján)

Tehetséggondozás: (szeretném biztosítani a művészeti, esztétikai nevelés lehetőségeit óvodánkban)

Az előző években beindult és sikeresen működő zeneovi programot továbbra is támogatom (A zene iránt fogékony és tehetséges gyermekek plusz képzése – tehetség szakértő óvodapedagógus által kidolgozott program alapján).

Továbbiakban szeretném, ha – nem csak a zene területén – hanem egyéb más területen kiemelkedő képességű, tehetséges gyermekek nem kallódnának el. Az ilyen gyermekek kiszűrése, fejlettséghez igazított fejlesztése, sorsuk igazgatása, utógondozása, számára megfelelő iskolába irányítása a tehetségszakértő óvodapedagógus szaktanácsaival, irányításával működne.

A tehetséggondozás, tehetségfejlesztés programjának tudatos felvállalásával biztosítani a lehetőséget a művészeti területeken kiemelkedő képességű gyermekek szakszerű, igényes felkészítését, fejlesztését.

Óvodánk elkötelezett annak érdekében, hogy a nevelésben elsődleges formát nyerjen az integráció (integrált nevelés).

Kiemelten fontos számunkra a

- o Korai felismerés
- o A speciális terápiák időben történő megkezdése
- o Tanácsadás szülők, pedagógusok részére
- o Pedagógusok szakmai fejlődésének az elősegítése (szakmai napok, konferenciák)

A több éves tapasztalat, hogy a gyermekkel történő problémák felmerülésekor a szülők többsége hárít, nem akar tudomást venni, nem fogadja el a gyermek fogyatékosságát. A pedagógusnak a legnehezebb feladata - hogy a gyermek időben megkapja a segítséget - a szülő meggyőzése az együttműködés elérése. Tervezem ez irányú szakmai értekezletek, megbeszélések kezdeményezését nevelői értekezleteken.(pszichológus, logopédus, fejlesztő pedagógus, esetleg előadó bevonásával).

Szükséges ezen a területen a speciális szakemberek együttműködése, információ cseréje, nézetek, elvek cseréje.(esettanulmány, megoldási módok) Nem szégyen az egymástól való tanulás!

Lényeges a

Szülő részéről

- o Elfogadó magatartás
- o Reális helyzetértékelés
- o Tájékozottság a gyermek fogyatékosságával kapcsolatban
- o Együttműködés a gyermek fejlesztésében

Óvodapedagógus részéről

- o Speciális pedagógiai felkészültség, önképzés
- o Empátia, tolerancia
- o Gyermek, szakma szeretete
- o Innovatív képzés
- o Máság elfogadása, elfogadó szemlélet

Gyermekek közösségben ennek példájára alakuljon ki

- o Elfogadó viselkedés
- o Türelem
- o Megértés, figyelmesség
- o Empátia, segítőkészség

#### Motiválás, egyéni fejlesztés

A gyermek személyisége elsődlegesen csoportokban (család, baráti kör, óv. csoport stb.) formálódik. A csoport nem csak a társadalmi hatásokat, normákat közvetíti, hanem annak a sajátos mikrokörnyezetnek a normáit, értékeit is, amelyhez az egyén tartozik. Ezért nagyon fontos az óvodában dolgozók példamutató viselkedése, magatartása, hogy a gyerek olyan pozitív mintát lásson és vegyen át, ami mindenki számára elfogadható.

Legfontosabb szabály, amit elvárok minden dolgozótól:

- o Fogadjuk el a kisgyermeket olyannak amilyen.

- Törekedjünk a gyermek egész személyiségének a megismerésére.
- Próbáljunk rájönni az erősségeire, gyengeségeire.
- Erősségein keresztül lehet motiválni, fejleszteni, sikerélményhez juttatni, önbizalmát erősíteni.

Továbbá

- folyamatos tevékenységet biztosítani a gyermekek fejlesztéséhez,
- domináljanak pedagógiai attitűdjében a demokratikus elemek,
- teljes odafordulással fogadja a gyermeki kérdéseket, azokra mindig reagál,
- munkatársaival és a szülőkkel őszinte, korrekt, jó partner kapcsolatot alakítson ki,
- legjobb tudásával segíti az eltérő fejlődési ütemű gyermekek felzárkóztatását.

A gyermekeknek környezetükről minél sokoldalúbb és túlzásoktól mentes tapasztalat szerzésére és élményszerű átélésre adjunk lehetőséget. Ha a gyermek maga dönthet (válogat érzelmi alapon), érdeklődése szerint, hogy melyik tevékenységben kíván részt venni, akkor kellő motiváltságú lesz. Fontos megalapozni az általunk nevelt gyermekben a természet megismerésével, a természet szeretetét, a természet tisztaságának, szépségének védelmét. Ebben az életkorban a napi életet átható tudatos természetszeretetre, gondozásra nevelés a feladatunk.

Ezért nagyobb hangsúlyt szeretnék fektetni a következőkre:

Ismerjék fel a gyerekek, hogy nem minden hulladék szemét.

- Komposztálás minden csoportban, komposztáló program segítségével
- Szelektív hulladékgyűjtés, erre elkészült programterv alapján (fokozatosság elvének betartásával)

Óvodás kor végére alakuljon ki a környezetünk védelmével kapcsolatos feladattudat (környezettudatos nevelés).

#### Sajátos nevelési igényű gyerekek:

Célul tűztük ki

Mindennapi munkában a szegregációmentességet és az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését, a szolgáltatásokhoz az egyenlő hozzáférés egyenlőségének biztosítását.

Esélyteremtést, támogató lépések, szolgáltatások megvalósítását, különös tekintettel az SNI gyermekek hátrányaiból adódó kompenzálásának és az esélyegyenlőségük előremozdítása érdekében.

Beszéd fogyatékosok fejlesztése: (súlyos, akadályozott beszédfejlődésű gyerekek)

- Anyanyelvi nevelés középpontba állítása
- Speciális terápiák alkalmazása: diszlexia, prevenció, grafomotoros fejlesztés
- Életkori sajátosságokat, a játékosság elvét szem előtt tartó nevelői környezet biztosítása
- Szakemberek szoros együttműködése (óvodapedagógus, logopédus, pszichológus, fejlesztő pedagógus)
- Ilyen irányú továbbképzések támogatása
- Mozgáskommunikáció, illetve vizumotoros koordinációs készség fejlesztése

#### Beilleszkedési Tanulási Magatartászavarok kezelése (BTM):

- Kudarc okainak feltárása
- Képességek felmérése, szakemberek bevonásával
- Szakemberek együttműködése
- Feltárt probléma szakszerű kezelése
- Differenciált feladatok alkalmazás
  - Egyéni fejlesztési módok (fejlesztő pedagógus külön foglalkozásban)
  - Képességfejlesztő foglalkozások

Mind a két esetben, tehát az SIN és a BTM-es gyerekek esetében fontos a sikeres neveléshez a haladási ütem lassítása.

Tervezem egy *képességfelmérő teszt* kidolgozását középső csoportra –kollégák bevonásával – melynek segítségével idejében kiszűrhetők azok a gyerekek, akikre jobban oda kell figyelni (korai felismerés).

#### **4. Gyermekvédelem**

A HH és a HHH gyerekek folyamatos nyomon követése az átmenetek megkönnyítése érdekében. (esélyeinek növelése). A gyermekvédelmi munka a munkatervben meghatározottak szerint folytatódik. Ebben a nevelési évben mindkét tagintézményünk rendelkezik gyermekvédelmi felelőssel. Ez sokkal hatékonyabbá teheti ez irányú munkánkat.

Célunk: a gyermekek testi, lelki egészségének a megőrzése, az esélyegyenlőség biztosítása. A szülőknek, a rászoruló családoknak minden lehető esz-közzel segítséget nyújtani abban, hogy gyermekükről megfelelően gondoskodhassanak, foglalkozhassanak.

Visszatekintve elmondhatjuk, hogy óvodánk összlétszámának nagyon kis hányada kerül a figyelem középpontjába gyermekvédelmi szempontból. A segítségre szoruló családok gondjain igyekszünk segíteni segélyezéssel, de bizony előfordul, hogy nem veszik igénybe, elutasítják azt.

Munkánkat segíti az óvoda orvosa, védőnő, fejlesztő pedagógus, pszichológus, logopédus, a Napraforgó Gyermekjóléti Központ és Családsegítő Szolgálat, Nevelési Tanácsadó.

Szem előtt tartjuk a továbbiakban is:

- a szülők bizalommal forduljanak problémáikkal az óvodavezetőhöz, gyermekvédelmi megbízotthoz, óvodapedagógushoz,
- minden rászoruló jusson el a problémájának megfelelő segítséghez,
- szükség esetén a rászoruló kapja meg a megfelelő támogatást.

Kapcsolatunk rendszeres az *összekötőnkkel*, a segítséget maximálisan megkapjuk. Szakmaközi megbeszéléseken, egyéb rendezvényeiken részt veszünk.

#### Fontos tudatosítani a kollégáknál (óvodavezető, gyermekvédelmi felelős által):

- A problémamegelőző gyermekvédelem egyik első, legfontosabb „jelző intézménye” az óvoda
- A családokkal folyamatos a kapcsolat. A hátrányos és veszélyeztetett helyzetű gyermekek könnyen „kiszűrhetők”.
- A kialakított megfelelő kapcsolat révén az együttműködés, segítség könnyebben biztosítható.

- Gyermekvédelmi felelős – pedagógus rendszeres kapcsolata, együttműködése (gyermek fejlődését veszélyeztető okok felderítése, gyermek személyiségének, családi hátterének, kapcsolatainak a megismerése).
- Pedagógiai eszközökkel törekedni a káros hatások megelőzésére, ellensúlyozására.
- Amennyiben pedagógiai eszközökkel nem sikerül a megelőzés, szükséges a Gyermekjóléti szolgálat felé jelzéssel élni a közös problémamegoldás érdekében.

## 5. Szervezeti, vezetési, fejlesztési elképzelések

Hiszem és vallom, hogy egy szervezetben akkor lehet eredményesen dolgozni, tevékenykedni, ha jó légkör veszi körül a benne dolgozókat. Jól kialakult csapatszellemben folyik a munka, ahol azonos értékeket, normákat képviselünk. Szervezetünket a kiegyensúlyozottság, demokratikus légkör jellemzi.

A szervezeti kultúra fejlesztése terén, mint vezetőnek feladatom

- Jól szervezett munkarend,
- Hatékony együttműködés
- Kommunikáció
- Igény, elégedettség mérés
- Teljesítményértékelés
- Továbbképzés, önképzés lehetőségének a biztosítása
- Értekezletek szervezése (nevelési, munkatársi)
- Jó munka és felelősség megosztás (terhelhetőség figyelembevétele)
- Konfliktuskezelés kompromisszummal vagy konszenzussal történő rendezése

Hosszú távú tervem a vezető utánpótlásról gondoskodni.

A szakmai munka minőségét, a légkör milyenségét a kollegák testi-lelki állapotának a minősége is meghatározza:

- Margaréta-díj odaítélésével szeretném elismerni az arra érdemes kolléga munkáját.
- Az anyagi elismerés mellett – amire kevésbé van lehetőségünk – az erkölcsi elismerést helyezném előtérbe. Vezetőként jobban oda kell figyelnem erre, mert hajlamos vagyok ezt ritkán alkalmazni. Vezetőtársaim figyelmét is felhívnom erre, hisz ez a fajta ösztönzés csodákra képes!
- Csapatépítő tréninggel óvodától messze, semleges helyen szeretnék testi-lelki felüdülést adni kollegáimnak. Ezzel is erősítve a két épület közötti együttműködést.
- Szervezeti kultúránk megjelenési formáit fontosnak tartom, ami egyben megkülönböztet minket más óvodáktól: logónkkal ellátott köpenyek egyen póló, nyakkendő, gyerekeknek sapka viselése, dokumentációkon Margaréta fejléc (logós).

Erőforrások elosztása – munka és felelősség megosztás

Az intézményvezetőt megillető jogkörök átruházhatók a vezetőség többi tagjára (helyettesekre, szakmai munkaközösség vezetőire, minőségfejlesztő csoportvezetőre).

- A feladatok bővülése miatt újra kell gondolni a feladatok egyenlő elosztását, a felelősök kiválasztását (delegálása a feladatoknak). A vezetőség közötti munkamegosztást továbbra is követendőnek tartom.



- Bevonni kívánom a közös munkába azon kollegákat, akik eddig még nem érezték meg ennek igazi örömét.
- A közösen megfogalmazott és elfogadott célok és feladatok megvalósításának folyamatában, döntéshozatalban, a végrehajtásban, az ellenőrzésben minél szélesebb körben kell bevonni a testület tagjait. A felelősség vállalása csak a folyamatban aktívan résztvevőktől várható el.
- Elvárom a helyettesektől, hogy a munkaköri leírásukban meghatározottak szerint önállóan lássák el feladataikat. A nem hálás vezetői feladatokat is vállalják fel (konfliktuskezelés).
- A vezetőség intézkedése a jövőben is a vezetői szemlélettel azonosak legyenek. Elvárom a korrekt tájékoztatást, titoktartást, az együttműködést.

A döntést igénylő helyzetek előtt változatlanul kikérem a vezetőség véleményét.

Mindenkinek tudnia kell, hogy mit várnak el tőle, az ő tevékenysége hogyan illeszthető be az óvodában folyó munka egészébe.

Az óvoda szervezeti felépítésében mindenkinek tudnia kell ki a közvetlen felettese, kihez fordulhat tanácsért, segítségért, ki ellenőrzi a munkáját.

## 6. Pedagógiai munka fejlesztése

### Célmeghatározás

„Csináljon bármit, ami nyitogatja szemét és eszét,  
ő azt hiszi csak játszik.  
De mi már tudjuk, mire megy a játék.  
Arra, hogy e világban, otthonosan mozgó  
Eleveneszű és tevékeny ember váljék belőle.”  
(Varga Domonkos)

### Célunk, hogy

a gyermek egy kellemes, szeretetteljes, nyugodt, biztonságot adó környezetben érezze magát, ahol személyisége teljes egészében kibontakozhat;

az eltérő fejlődési ütemű, egyéni adottságaik szem előtt tartásával a gyermek sokoldalú fejlesztésének elősegítése.

Arra törekszünk, hogy magabiztos, önálló, alkalmazkodni képes, kreatív nagycsoportosok hagyják el óvodánkat, akik kulturált, életkoruknak megfelelő magatartásformákkal, gazdag érzelmvilággal, kognitív funkciókkal rendelkeznek.

A programunk összeállításánál is ebből a célból indultunk ki, és a gyermeket tartottuk szem előtt.

Nevelőmunkánkat továbbra is a fenntartó által jóváhagyott Helyi Nevelési Programban meghatározottak szerint végezzük.

### Pedagógiai munka során elsődleges szempont:

Az óvodai nevelésnek a gyermeki személyiség teljes kibontakoztatására, az emberi jogok és a gyermeket megillető jogok, alapvető szabadságok tiszteletben tartásának megerősítésére kell irányulnia, az egyenlő hozzáférés biztosításával.

### Az óvodai nevelésnek gondoskodnia kell:

- a gyermeki szükségletek kielégítéséről
- az érzelmi biztonságot nyújtó derűs, szeretetteljes óvodai légkör megteremtéséről
- a testi, a szociális és az értelmi képességek egyéni és életkor specifikus alakításáról
- a gyermeki közösségben végezhető sokszínű – az életkornak és fejlettségnek megfelelő –tevékenységről, különös tekintettel a mással nem helyettesíthető szabad játéokra
- A nevelőtestület minden tagja (régie és újak egyaránt) az általuk megfogalmazott nevelési alapelvekkel, pedagógiai célokkal, feladatokkal tudjon azonosulni.
- Az óvodában folyó nevelőmunka kulcsszereplője az óvodapedagógus, aki elfogadó, segítő, támogató attitűdjével modellt, mintát jelentsen a gyermek számára
- 1996-ban elfogadott és 2009-ben módosított Óvodai Nevelés Országos Alapprogram szükségessé teszi a HNP módosítását, melyen jelenleg is dolgozunk.

A pedagógus és nem pedagógus alkalmazottak összehangolt munkájának hozzá kell járulnia az óvodai nevelés eredményességéhez.

Feladatuk ezen a területen az óvodáskorú testi és lelki szükségleteinek kielégítése.

Ezen belül is:

### Egészséges életmód kialakítása:

Terveim:

- a gyermek mozgásigényének maximális kielégítése, összerendezett mozgás elősegítése, ezért minél többet töltsenek a szabadban (udvaron, egyéb helyen). Adjunk lehetőséget még több mozgásra tervezett, vagy szabad tevékenység formájában egyaránt (ilyen programok szervezésével óvodán kívül és belül).
- Egészséges életmód – helyes táplálkozás. Minőségfejlesztési terv során vállalt 2-es minőségi cél: „az egészséges táplálkozási szokások megalapozása”-nak folyamatos megvalósítása: Előadások tartása, helyes táplálkozási szokások kialakítása a gyerekeknél, egészséges ételek, egészségmegőrzés)
- Biztonságos óvodai környezet kialakítása minden szinten: játszóudvarra, óvoda épületre –kívül, belül vonatkoztatva (minőségfejlesztési tervben vállalt 3,4-es Min. Cél)
- A környezet védelméhez és megővéséhez kapcsolódó szokások alakítása. Komposztálás, szelektív hulladékgyűjtés (lásd:Gyermekekre vonatkozó fejl. 51.old)

### Érzelmi nevelés, szocializáció

- Fontosnak tartom, hogy a gyermeket már az óvodába lépéskor pozitív, kedvező érzelmi hatások ériék. Vallom, hogy amilyen az indulás, olyan a folytatás is.
- Óvodapedagógus és dajka között a jó együttműködés alapja a rendszeres egyeztetés. Erre ösztönözöm minden kollegámat és főleg azokat, akik ezt nem művelik, hogy fontos a folyamatos vissza-visszatérő egyeztetés, beszélgetés egymás között a csoportjukban fejlődő gyermekek érdekében.

- Neveljék a gyermeket a másság, a különbözőségek elfogadására, tiszteletére.
- Legyenek tisztában a kollégák azzal, hogy kommunikációjuk, bánásmódjuk és viselkedésük modellértékű a gyermeki magatartás alakulása szempontjából.

### Értelmi, anyanyelvi fejlődés

- Fordítsanak a kollégák nagyobb figyelmet a gyermek meghallgatására, a gyermeki kérdések megválaszolására. Az anyanyelvi nevelés valamennyi tevékenységi forma keretében valósítandó meg, helyes mintaadással (javítás kerülésével).
- Biztosítsanak, kínáljanak fel változatos tevékenységeket, melynek során ismereteik bővülnek, értelmi képességeik, kreativitásuk fejlődik.
- Részképesség zavarral küzdő gyermekek fejlődés felzárkóztatása lehetőleg minél korábbi életkorban.
- Tehetséges gyermek további fejlődéséhez szükséges szakmai segítséget lehetőség szerint tovább bővíteni. (lásd: Gyermekekre vonatkozó fejl. 49. old)

### Dokumentáció területén

- Felvételi mulasztási napló esztétikusabb, igényesebb vezetése.
- Csoportnapló „egységsítése”, s „zárt rendszerűvé” tétele.

## **7. Minőségirányítás, teljesítményértékelés**

A minőségbiztosítás/minőségfejlesztés a Köznevelési Törvény által előírt kötelezettsége minden köznevelési intézménynek. Óvodánkban 2004-ben elkészült az Intézményi Minőségirányítási Program, melynek alapját az idevonatkozó törvényi szabályozás, valamint az Önkormányzati Minőségirányítási Program képezte.

Majd 2007 márciusában az IMIP módosításra került, a Kt. 40.§-nak (11) bekezdése alapján: „Az intézményi minőségirányítási programnak tartalmaznia kell az intézményben **vezetői feladatokat** ellátók, továbbá a **pedagógus-munkakörben** foglalkoztatottak **teljesítményértékelésének szempontjait és az értékelés rendjét.**”

2005 augusztusában vettem át az óvoda vezetését, majd kezdeményezésemre és a kollégák egyetértésével sor került az OKAIM minőségbiztosítási rendszer kiépítésére, mely 2006 decemberétől 2007 novemberéig tartott. A végén 2007 decemberére OKAIM védjeggyel ellátott minőségbiztosított óvoda lettünk.

Az óvodavezető feladata és kötelezettsége az óvoda minőségirányítási programjának működtetése.

Ennek érdekében a vezető feladatai:

- segíti az óvodát a helyi nevelési programban megfogalmazott céljai elérésében
- hatékonyan alkalmazza az óvodapedagógusok szaktudását és képességeit
- segíti a teljes alkalmazotti kör elégedettségét és önmegvalósítását
- az emberi erőforrás fejlesztés elveit mindenki számára világossá teszi
- segíti az etikus elvek, normák kialakítását és ennek megfelelő magatartás, viselkedéskultúra megvalósítását

- innovációra törekszik, a közoktatás-fejlesztés aktuális feladataira nyitott, menedzseli a változást annak érdekében, hogy az előnyt jelentsen az egyén, és az egész szervezet számára

Az óvoda „szolgáltató” jelleggel működik, szakmailag jól felkészült, és a minőség iránt elkötelezett.

Mindenki számára igen fontos, hogy a HNP-ban megfogalmazott célokat elérjük, megvalósítsuk. Ennek tudatában dolgozunk, működtetjük a MIP-et, végezzük minőségfejlesztő munkánkat.

Az elégedettségi vizsgálatok eredményei a stratégiai céljaink módosítását nem igénylik. Az egyes partnereinknél felmerülő elégedetlenség vizsgálata céljából változatlanul ok feltárását elemzést végzünk. A partneri elégedettség mérések eredményeit figyelembe véve fogjuk eldönteni, hogy milyen lehetőséggel élünk az elégedettség növelésének érdekében.(intézkedési terv, azonnali intézkedés, vezetői utasítás stb.)

Óvodánk 2009-ben elvégezte a Teljes körű önértékelést. Az átfogó „vizsgálat” során képet kaptunk az eredményeinkről, amire büszkéek lehetünk. Megtudtuk, hogy mik a gyengeségeink, melyeken el kell gondolkodnunk. (lás Helyzetelemzés 34 old.)

Mindezek után felvázoltuk a fejlesztendő területeket.

#### Fejlesztendő területek

- ✓ - Az óvoda Nevelési programjának ismertetése minél szélesebb körben, minél többféle módon.
- ✓ - A gyermekek mozgásigényének és a szabadban töltött idejének mindenkor és mindenhol bővíteni kell.
- ✓ - A szülők tájékoztatása folyamatos és időbeni legyen.
- ✓ - A pedagógiai dokumentációk esztétikusak és napra készek legyenek.
- ✓ - A munkatársak egyéni feladataikat önállóan és időben teljesítsék.
- ✓ - Az információáramlás javítása.
- ✓ - Az óvoda udvarának esztétikus balesetmentes tárgyai, eszközei.

Az összegző jelentés irányt mutat, hogy melyek azok a feladatok, folyamatok melyeket fókuszba kell helyezni, fejleszteni kell.

A fejlesztendő területtől függően intézkedési terv, azonnali intézkedés, vagy vezetői utasítás készül.

#### További tervek:

- Védjegybizottság összehívása, s az OKAIM kézikönyvben megfogalmazott célok megvalósulásának az értékelése. Ezeknek a folyamatoknak a tovább vitele, ha szükséges megerősítése. A kialakult értékeinkre vigyázzunk!
- Az újabb OKAIM Védjegy elnyerésének megbeszélése, elfogadása. A munkamenet kidolgozása.

A kitűzött feladatok megvalósításáért a minőségfejlesztési team felelős.

Hogy idáig eljutottunk természetesen kellett elsősorban nekem, mint óvoda vezetőjének ez irányú elköteleződés, a kollégák nagyfokú elköteleződése, a nevelőtestület, a minőségfejlesztési csoport áldozatos munkája. Ez egy csapatmunka volt, melynek irányítását a minőségfejlesztési csoport elnöke, aki kiváló képességekkel rendelkezik, tökéletesen végezte.

Jó képességeinek és áldozatos munkájának köszönhetően az elkövetkező években is biztosítva érzem ezen feladatok ellátását, s a minőség megőrzését.

## **TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS**

A Köznevelési törvény módosítása újabb feladat elé állította a nevelőtestületet. Ki kellett dolgozni 2007. 03. 31-ig a teljesítményértékelés szempontjait és az értékelés rendjét.

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

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

Véleményem szerint a teljesítményértékelési rendszerünk erősíti mind az értékelő, mind az értékelt motivációját és teljesítményét, továbbá hozzájárul az egyén fejlődéséhez éppúgy, mint a szervezeti célok eléréséhez. Az önértékelés és a teljesítményértékelés is azonos kérdőívvel történik azért, hogy mindenki számára egyértelmű, áttekinthető legyen.

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

A folyamat célja:

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

Fejlesztésre vár: a teljesítményértékelési rendszert az összes alkalmazottra ki kell terjeszteni, az értékelésre a pedagógiai munkát segítőket esetében is sort kell keríteni.

Jóindulatú, nyílt, őszinte eszmecserére törekvés a bizalom jegyében.

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

## **8. Partnerkapcsolatok**

Az eddig jól kiépült és működtetett kapcsolatokat szeretném továbbra is megőrizni. Alapvetően –mivel jól működnek – nem kívánok rajtuk változtatni, de tartalmában, minőségében mindenképpen fejleszteni szeretném.

### Óvoda és család:

Ez az egyik legfontosabb kapcsolat. Fontos a szülő és pedagógus közötti kölcsönös bizalom, megbecsülés, a jó partneri viszony kialakítása, fenntartása, a gyermek nevelése érdekében. Mint tudjuk a gyermek nevelése a család joga, kötelessége, s az óvoda ennek csak kiegészítője!

Fontosnak tartom, és nagyobb hangsúlyt fektetnék a következőkre:

- A szülők elégedettségének felmérését

- A gyermek fejlődéséről (fogadóórán) a szülők objektív tájékoztatását(folyamatos és időbeni)
- A szülők aktív véleményét, segítőkész kritikáját az óvoda működéséről, pedagógiai programjáról, a házirend az SZMSZ és munkatervvel kapcsolatban. Biztosítani a dokumentumok hozzáférhetőségét.
- Figyelembe venni javaslatokat, ötleteiket, jobban bevonni őket az óvodai életbe, picit közelebb hozni számukra a szakmát, mit, miért, hogyan csinálunk - HNP egyes területeinek értelmezése.
- Több nyitott program szervezését, ahol a szülőket még jobban bevonnám a tevékenységek, programok szervezésébe, aktív részvételébe. (pl. Margaréta nap, Ki mit tud)
- Számítok a Szülői Szervezet hatékonyabb közreműködésére.
- Tervem egy „Szakember - Szülő találkozó” megszervezése, először csak félévenként egyet, ahol is az óvodában dolgozó szakemberek, óvodapedagógusok, fejlesztőpedagógusok, logopédus, pszichológus esetleg egy meghívott előadó a szülők rendelkezésére állna. Szülőket érintő témákat dolgoznánk fel, majd utána szabadon beszélgetnénk a hallottakról és a gyerekről.

A szülőnek éreznie kell, hogy az óvoda partner mindenben. Bátran fordulhat „tanácsért”, de én inkább azt mondanám, hogy bátran mondja el gondját, problémáját, van ki meghallgassa. Csak a tanácsadást alkalmazni nem szerencsés, sőt úgy érzem idejétmúlt, csak magában használni rossz módszer. Együttgondolkodásra kell készíteni a szülőket, szakmai együttműködés lehetőségét kell felajánlani. (Egymástól való tanulás nem szégyen)

Mindenképpen az óvoda-család kapcsolatának további megerősítése, az együttműködés segítése a cél.

### Óvoda-bölcsőde

Együttműködésünk alapelve: a gyermekek nevelésében a folyamatosság biztosítása. Fontos számukra, hogy gyerekeink zökkenőmentesen, minél kisebb „sérüléssel”(traumával) éljék meg a váltást. Az eddig kialakult jó kapcsolatot, kialakult értékeket megőrizni.

A Monoki részlegünkben – az két intézmény közelsége miatt – rendszeresebbek a látogatások. Szeretném elérni, hogy a Péterke részlegünkben is hasonlóképpen működjön.

### Óvoda-iskola

Célunk: az óvodából iskolába menet, az iskolakezdés megerősítése.

Ez a kitűzött cél megkívánja az Arany János Általános Iskolával (körzetes) a jó együttműködést, ahol gyermekeink nagy része megkezdí tanulmányait.

A helyzetelemzésnél leírt együttműködési forma már hosszú évek óta jól működik. Továbbra is ebben a formában szeretnénk megőrizni.

Feladatunk még a továbbiakban:

- Megismertetni az alsó tagozatos pedagógusokkal a HNP-ot, és viszont igényünk lenne az iskola gyakorlatában működő szakmai programot megismerni.
- Továbbra is igényeljük a visszajelzést, munkánk folyamatos jobbá tétele érdekében.
- Mivel a szülők élnek a „szabad iskolaválasztás” jogával, így a körzeten kívüli, közeli iskolákat is igénybe veszik. Szülői igény volt, hogy a közeli iskolákról bővebb

információt kaphassanak, Ezért továbbra is lehetőséget biztosítok – ahogy eddig is – a körzeten kívül még két iskolának a bemutatkozására.

Természetesen mindenre nyitottak vagyunk, ami a társintézmények közötti kapcsolatot erősíti.

### Óvoda-Nevelési Tanácsadó

Kapcsolatunk a következőkben teljesebb ki:

Tanácsadóban végzik.

- Személyiség és magatartászavarok kiszűrése és korrekciója,
- Iskolaérettség elbírálásához pszichológiai vizsgálatok lebonyolítása.

Intézményen belül

- Az óvodapszichológus a csoporton belüli munkájára egyre inkább szükség van, a mai világban (szülőknek, gyermeknek egyaránt). A helyszíni megfigyelések, tapasztalatok szerzése az óvodai nevelési szituációkban a gyerekről, gyors beavatkozást, hatékonyabb segítséget adhat. A jövőben szükség van több konzultációra, információcserére az óvodapszichológus és az óvodapedagógus között, hogy a fejlesztési eljárásokhoz, éppen aktuális problémákhoz kellő információt, segítséget kapjanak kollegáim. Célunk még a továbbiakban az óvodapszichológussal együttműködve a szülőknek segítséget adni nevelési problémáik, életvezetési gondjaik és egyéb problémák megoldásában, feloldásában (Fogadóórán ill. szülői értekezleten, „Szakember-Szülő találkozó” egyaránt).
- A B+M-es és a SNI-b gyermekek ellátására együttműködési megállapodásban rögzítettek szerint járunk el, mindent megtevé annak érdekében, hogy a gyermekek a szükséges fejlesztést időben, megfelelő minőségben megkapják.

### Óvoda-logopédus

- Utazó logopédusunk heti 2 alkalommal látja el óvodánkban a nagycsoportos (iskolába lépő), elvélve középsős gyermekeket. A kevés óraszám nem teszi lehetővé, hogy a kis és középsős korú gyermekeket ellássa, pedig igény lenne rá. A logopédussal kiváló a kapcsolatunk, aki munkáját igényesen, nagy szakértelemmel látja el, segíti kollégáim napi munkáját szaktanácsaival. Egyelőre nem látom megoldhatónak az ez irányú létszámbővítést, illetve az óraszám emelését sem, ezért még fontosabbnak látom a jövőre nézve a korábban említett „Szakember-Szülő találkozó” megszervezését, valamint személyes meghívását több alkalommal fogadóórára, szülői értekezletre, ezzel is szakmailag megnyugtató segítséget nyújtva a szülőknek.
- Felhívnom a szülők figyelmét (amit most néhányan elmulasztanak) az óvodában megkezdett fejlesztő munka otthoni folytatására. Legyenek partnerek, s így a foglalkoztatás hatékonyságát nagymértékben elősegíthetik.

### Gyermekjóléti és családsegítő szolgálattal:

Feladatunk a veszélyeztetett, hátrányos helyzetű gyermekek, családok megsegítése.

Gyermekvédelmi ügyekben szükség estén felvesszük a kapcsolatot (összekötővel) a szükséges intézkedések megtétele érdekében. Szerencsés helyzetben vagyunk, hiszen nem sok ilyen esettel van dolgunk, de észrevesszük, hogy évről évre nő a számuk. Rendszeresen részt veszünk (óvodavezetők, gyermekvédelmi felelősök) szakmai megbeszéléseken,

előadásokon. Jövőben továbbra is törekednünk kell arra, hogy a felelősök nagyfokú szakértelemmel, megfelelő empátiás készséggel lássák el feladatukat. Fontosnak tartom a naprakész információáramlást (törvényi változások). Ezek a szakmai információk jussanak el az óvodapedagógusokhoz. Továbbra is jó együttműködésre törekszünk. Terveim között szerepel a nevelési értekezletre nagyobb rendszerességgel meghívni az összekötőnket.

#### Óvoda- PSZSZ.

- Szaktanácsadás szakmai kérdésekben
- Kerületi továbbképzésen való részvétel
- Tanfolyamokon, előadásokon való részvétel

Fontosnak tartom, hogy minden kollégám jusson el egy-egy ilyen rendezvényre. Ezek a programok a szakmai ismeretek elősegítésében fontosak, valamint első kézből értesülhetünk a legújabb szakmánkat érintő elképzelésekről, újításokról. Kezdeményezném a szülőket is érintő előadások szervezését.

#### Óvoda- Fenntartó

Megítélésem szerint eddigi kapcsolatunkat a korrekt, hatékony együttműködés jellemezte, melyet a jövőben is szeretnék fenntartani. A következő években tudatosabban szeretnék élni az általuk kiírt pályázatokkal, hisz ez nagymértékben hozzájárul intézményünk anyagi erőforrásához. Az OIGY-vel és a KSB-vel való intenzívebb párbeszéd felerősödése szükséges a közös ügyek, kérdések megvitatásához.

A Fenntartó elvárásainak a legjobb tudásunk szerint igyekszünk megfelelni!

#### Óvoda- Gamesz

Kapcsolatunk az Együttműködési Megállapodás szerinti. Az abban foglaltak betartása lényeges a jó együttműködéshez. Mint ahogy eddig is, az őszinte, a korrekt, egymást segítő megértő kapcsolatra törekszem.

#### Óvoda-közművelődési intézmények

Elengedhetetlen a kulturális programok szervezése, hisz az egyetemes emberi kultúra megalapozását szolgálja. E feladatnak egy-egy felelőse van az óvodánkban. Csak annyi ilyen jellegű programot engedünk szervezni, ami elősegíti a HNP célkitűzéseit, s nem veszi el az időt a gyerekek legfontosabb tevékenységétől, a játéktól. A kiválasztott programoknak, igényesnek mindenképpen a gyermekeink életkori sajátosságának és érdeklődésének megfelelő kell hogy legyen.

#### Egészségügyi intézménnyel

Az orvossal, védőnővel nagyon jó a kapcsolatunk.

Tervezem: Többszöri meghívásukat (óvoda orvos, fogorvos, védőnő) nevelői értekezletre.



**Feladataim a kapcsolatok ápolásában:**

- Szívesen állok a partnerek rendelkezésére. Nyitott vagyok minden kezdeményezésre. Jobbító, előremutató ötleteket, javaslatokat támogatom.
- Munkánk fejlesztéséhez kikérem partnereim véleményét, szükség esetén igénylem szakmai erkölcsi támogatásukat, ami kölcsönös kell hogy legyen.
- Mind a két félt érintő közös programokon részt veszünk, segítjük egymást a jó együttműködés reményében

## VI. ZÁRÓGONDOLAT

Az öt éves vezetői munkám során igyekeztem folytatni elődeim (korábban volt vezetők) által elindított igényes, színvonalas pedagógiai munkát.

Vezetői Programomat az eddig elért eredményekre építettem.

A program annyit ér, amennyit megvalósítanak belőle.

A megvalósítás a Fenntartó, a kollégák, a családok, a társintézmények és további partnerek együttműködése nélkül nem jöhet létre.

Hiszem és vallom, hogy elmélyült pedagógiai munka csak bizalomra épülő pedagógiai klímában érhető el.

E

klíma megteremtésével kívánom elérni, hogy a testületünk:

- A gyermekek érdekeit képviselni tudó
- Partnerközpontú működést minden nap gyakorló
- Szakmai változások megélésére képes
- Új kihívásoknak megfelelni tudó
- Partnerekkel kommunikációra kész
- A hagyományok tiszteletére, megőrzésére képes

alkotó közösséggé váljon.

Amennyiben munkánkat kellő alázattal és elhivatottsággal végezzük – nem marad el a siker – közös értékeket mondhatunk magunkénak.

Sikeres pályázat esetén, változatlan kitartással kötelességemnek érzem a megpályázott óvoda vezetését. Arra törekszünk, hogy a korábban kialakított értékeket, mely óvodánk erejét, egyéni arculatát adták megőrizzük. A folyamatos változás, változtatás jelen kell hogy legyen intézményünk életében.

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

## TÖRVÉNYI HÁTTÉR

- A közoktatásról szóló módosított 1993. évi LXXIX. Törvény kiemelten a 2003. évi XLI.
- 137/1996. (VIII.28.) Korm. Rendelete az Óvodai nevelés országos alapprogramjának módosítása: 51/2004. (III.23.) Korm. Rendelete
- 23/1997. (VI.4.) MKM rendelete a Fogyatékos gyermekek óvodai nevelésének irányelve kiadásáról
- 11/1994 (VI.8.) MKM rendelet a nevelési – oktatási intézmények működéséről és módosításai
- 1997. évi XXXI. Törvény és módosításai a gyermekek védelméről és gyámügyi igazgatásról
- 277/1997 XII.22.) korm. Rendelet a pedagógus továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről
- Budapest Főváros XVI. kerület Önkormányzatának közoktatási minőségirányítási programja
- Az intézmény Alapító Okirata
- Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata
- Az intézmény minőségirányítási programja
- Az intézmény Helyi Nevelési Programja

## MELLÉKLETEK



## Europass Önéletrajz

### Személyi adatok

Vezetéknév / Utónév(ek)	<b>Reiszné Diszti Magdolna Mária</b>
Cím(ek)	1162 Budapest, Diófa u. 121.
Telefonszám(ok)	06-1/409-16-39
Fax(ok)	
E-mail(ek)	postmaster@margaretaovoda.t-online.hu
Állampolgárság	magyar
Születési dátum	1959. 01.21.
Neme	nő

### Szakmai tapasztalat

2005-	Budapest, XVI. Kerületi Margaréta Óvoda (Péterke-Monoki utcai)
Foglalkozás / beosztás	Vezető óvónő
Főbb tevékenységek, feladatkörök	<p>A gyermekek napközbeni óvodai ellátásának megszervezése;</p> <p>A szakmai munka folyamatos figyelemmel kísérése, ellenőrzése;</p> <p>Az óvodás korú gyermekek napközbeni ellátásának megszervezése, a gyermekek felvétele;</p> <p>Sajátos nevelési igényű gyermekek fejlődésének személyi, tárgyi feltételeinek biztosítása;</p> <p>Óvodai szolgáltatások szervezése, koordinálása;</p> <p>A szülők véleményének megkérdezése kérdőívek segítségével, majd a feldolgozás után a hátrányos helyzetű családok feltérképezése, felkarolásának megszervezése;</p> <p>A család és az óvoda kapcsolatának erősítése;</p> <p>A gyermekek tárgyi környezetének esztétikusabbá tétele, a berendezés bővítése;</p> <p>Szakmai munka színvonalának emelése;</p> <p>Házon belüli továbbképzés bevezetése, egy-egy témakör részletes áttanulmányozása, megvitatása;</p> <p>Az óvoda működésének biztosítása, munkafeltételek megteremtése, szakmai program kidolgozása, koordinálása;</p> <p>Szülői értekezletek, szülői érdekvédelmi fórumok működtetése;</p> <p>Kapcsolattartás a fenntartóval, társintézményekkel</p>
1994-	Budapest, XVI. Kerületi Margaréta Óvoda (Péterke-Monoki utcai)
Foglalkozás / beosztás	óvodapedagógus

1993-1994	Fővárosi Önkormányzat Óvodája
Foglalkozás / beosztás	óvodapedagógus
1977-1992	Budapest XVI. kerület Péterke utcai Napköziotthonos Óvoda
Foglalkozás / beosztás	óvodapedagógus

### **Tanulmányok**

2002	ELTE – Tanító és Óvóképző Főiskola
Végzettség / képesítés	Vezető óvodapedagógus
1995-1998	Budapesti Tanítóképző Főiskola
	óvodapedagógus
1973-1977	Kossuth Zsuzsa Óvónői Szakközépiskola
	érettségi

### **Egyéni készségek és kompetenciák**

Számítógép-felhasználói készségek és kompetenciák	ECDL START vizsga
Egyéb készségek és kompetenciák	Jó kommunikációs készség, terhelhetőség, munka iránti elhivatottság; szervezési, irányítási képesség
Járművezetői engedély(ek)	B kategóriás járművezetői engedély

VEZ. 6. 2002

OKLIVEL

**Diszti Magdolna Mária** **Reiszné**  
1959. január 21.  
Budapest

Magyar  
Budapesti Tanítóképző Főiskola

1978. január 23.  
65. 1998. főiskolai  
óvodapedagógus

2000/2001. 2001/2002.  
Eltérítendő és Önképző Főiskola,  
Kgy.

vezető óvodapedagógus

2002. január 6.

vezető óvodapedagógus

Budapest, 02. január 6.

65. 1998

OKLEVÉL

Előadónak Reiszné Diszt  
Magdolna Mária  
sz. 59 évi Január hó 21 napján  
Budapest  
... Magyar ...  
... 1995 ... 1998 ...

Budapest, Tanítóképző Főiskola  
óvodapedagógus szakán

...  
... 1995 ... Január ...  
23 ...  
óvodapedagógus ...

...  
... 20 ...

... Budapest 1998 ... Január ... 23 ...





## FELMÉRÉS ÖSSZESÍTÉSE (partnerek elégedettség mérése)

**Azokat a kérdéseket írtuk a táblázatba, amivel partnereink nem voltak megelégedve!**

	Működési feltételek	Nevelés színvonala	H.O.P. 85%	Külön programok 85-87%	Nevelési területek 85-92%	Kapcsolatok
Gyerekek	Több udvari és csoport játék				Matematika, ének és környezet játékosabbá tétele	
Szülők	Eszközök, étkezés, udvar felszerelése(M) 87%	Gondozás, társas kapcsolatok alakítása(M) Monoki-86% Péterke-93%	Részben ismerik	Kevés a közös program, a hagyományokkal elégedettek	Mozgásigény kielégítése; szabad levegőn való tartózkodás(M)	Több tájékoztatás; nevelési problémákban segítség 93%
Pedagógusok	Épület állaga(M); Udvar felsz.; eszközök; magas csoportlétszám 80%	Egymás tev. Ismeretének hiánya; gyermekek egyéni fejl 88%		Mértékkel szeretnék!	Tornaterem hiánya(P)	Tájékoztatás időben; Szülő elvárások Beépítése; partnerektől több segítség 91%
Nem pedagógusok	Anyagi elismerés; ép. állaga(M) munkaeszközök; berendezési tárgyak 78%	97%				Szülői elismerés hiánya 82%
Iskolák			Nem ismerik (Móra)	Szívesen részt vennének (szülői ért., bemutatók)		Kevés információ az óvodáról (Móra)
Logopédus	Helyiség felszerelése; Kevés az óraszám-sok gyerek		Részben ismeri	Szívesen részt venne a programokon		
Orvos, Védőnő			Részben ismeri	Szívesen részt vennének a programokon		
Pszichológus, Nev.Tan.	Kevés óraszám		Részben ismeri	Szívesen részt venne a programokon		
Á.N.T.SZ.			Részben ismeri			
Bölcsőde	Épület állaga, udvar felszereltsége		Hallomásból ismerik	Szívesen részt vennének a programokon		
Fenntartó	Épület állaga, udvar felszereltsége 80%	Hallomásból és írásbeli dokumentáció alapján ítélnék; Jónak tartják az óvoda helyzetét 90%	Részben ismerik	Részt vennének a nevelőtestületi értekezleten és a nyílt napokon	Hallomásból ismerik	

Jkt. n. 95/10/2010

**JEGYZŐKÖNYV**

**Amely a Margaréta óvoda (Péterke u. 10.-12.) rendkívüli nevelőtestületi értekezletén készül 2010. március 16.-án 14 órai kezdettel az óvoda hivatalos helyiségében**

Jelen van:

- Kovács Katalin, Művelődési ügyosztályvezető
- Bucella Gézáne, Köznevelési referens
- Csomor Ervin, Alpolgármester
- Reiszné Disztl Magdolna, óvodavezető
- 18 fő óvodapedagógus a jelenléti ív szerint

**A rendkívüli nevelőtestületi értekezletet vezeti: Friedrichné Papp Tímea**

Friedrichné Papp Tímea köszönti a vendégeket és a kollégákat.

Megállapítja, hogy a nevelőtestület 18 fővel (100%) jelen van, ezért a nevelőtestület határozatképes.

Felkéri jegyzőkönyvvezetőnek Fogdné Lencse Zsófiát, Hitelesítőknak Pejóné Süveges Juliannát, és Hasznosiné Schild Katalint.

Személyükkel kapcsolatosan a nevelőtestület az alábbi határozatokat hozza:

**10/2010. (III.16.) NT.**

**A Margaréta óvoda Nevelőtestülete a rendkívüli nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyvvezetőjévé Fogdné Lencse Zsófiát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 17 igen, 0 nem, 0 tartózkodás.**

**11/2010. (III.16.) NT.**

**A Margaréta óvoda Nevelőtestülete a rendkívüli nevelőtestületi értekezlet hitelesítőjének Pejóné Süveges Juliannát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 17 igen, 0 nem, 0 tartózkodás.**

**12/2010. (III.16.) NT.**

**A Margaréta óvoda Nevelőtestülete a rendkívüli nevelőtestületi értekezlet hitelesítőjének Hasznosiné Schild Katalint választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 17 igen, 0 nem, 0 tartózkodás.**

Friedrichné Papp Tímea ismerteti a napirendi pontokat.

- Pályázó bemutatkozása, pályázatának rövid kiegészítése
- Kérdések a pályázóhoz
- Az óvodában működő pedagógiai szervezetek véleményeinek nyilvánosságra hozatala.
- Szavazatszámoló bizottság jelölése, megszavazása
- Szavazás menetének ismertetése
- Szavazás
- Szavazás eredményének nyilvánosságra hozatala

Friedrichné átadja a szót Reiszné Disztl Magdolnának.

Reiszné Disztl Magdolna azzal egészítette ki pályázatát, hogy megköszönte a kollégáknak az eddigi támogatást és együttműködésüket. Úgy gondolja, hogy reális, megvalósítható célokat tűzött ki a következő öt évre.

Kérdések a pályázóhoz:

Gyantár Jánosné:- A Margaréta díj részleteiről szeretnék többet tudni?!

Reiszné D. Magdolna: Az elmúlt években nagyon kevés erkölcsi elismerést kaptak a kollégák, ezért ösztönzésnek gondoltam ezt a díjat, óvónőknek és dajkáknak egyaránt. Egy meghatározott összeg kíséretében egy medál lenne a díj. A pontosabb részletek még kidolgozás alatt vannak.

Több kérdés nem érkezett.

Reiszné D. Magdolna még annyit hozzáfűzött, hogy az óvoda a partnereivel való kapcsolatára továbbra is nagy hangsúlyt fektet.

Tornainé Bérces Tünde felolvasta a szakmai munkaközösség véleményét.

Horinkáné Kiss Melinda felolvasta a nevelőtestület szakmai véleményét.

**A 11/1994. (VI.8.) MKM rendelet 13.§-a alapján a nevelőtestület az intézmény vezetésére vonatkozó program és a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzelések támogatásáról vagy elutasításáról titkos szavazással határoz.**

Ezért egy háromtagú szavazatszámoló bizottságot szavaz meg a nevelőtestület.

Előzetes egyeztetés alapján a szavazatszámoló bizottság tagjainak Horváth-Veress Zsófiát, Tornainé Bérces Tündét és Horinkáné Kiss Melindát javasolja.

Személyükkel kapcsolatosan a nevelőtestület az alábbi határozatokat hozza:

**13/2010. (III.16) NT.**

**A Margaréta óvoda nevelőtestülete a szavazatszámoló bizottság tagjává Horváth-Veress Zsófiát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 17 igen, 0 nem, 0 tartózkodás**

**14/2010. (III.16) NT.**

**A Margaréta óvoda nevelőtestülete a szavazatszámoló bizottság tagjává Tornainé Bérces Tündét választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 17 igen, 0 nem, 0 tartózkodás**

**15/2010. (III.16) NT.**

**A Margaréta óvoda nevelőtestülete a szavazatszámoló bizottság tagjává Horinkáné Kiss Melindát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 17 igen, 0 nem, 0 tartózkodás**

16/2010. (III.16) NT.

A Margaréta óvoda nevelőtestülete a szavazatszámoló bizottság elnökévé Horváth-Veress Zsófiát választja meg.

Határidő: azonnal

Szavazás: 17 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

Horváth-Veress Zsófia ismerteti a szavazás rendjét és lezárja a szavazó urnát.

Szavazás

Szavazás eredményének ismertetése

Szavazás eredménye Reiszné Disztl Magdolna szakmai programjáról:
Támogatom: 16 fő
Nem támogatom: 0 fő
Tartózkodom: 2 fő

A nevelőtestületi értekezlet befejezve, jegyzőkönyv lezárva 14<sup>40</sup> órakor.

K.m.f.

Fogdusi Leanne Zsófia Reiszné S. Judit  
Jegyzőkönyvvezető Hitelesítő

Horváth-Veress Zsófia  
Hitelesítő

Jb 2 100/10/2010

**JEGYZŐKÖNYV**

**Amely a Margaréta óvoda (Péterke u. 10.-12.) rendkívüli alkalmazotti értekezletén készül 2010. március 16.-án 14<sup>45</sup> órai kezdettel az óvoda hivatalos helyiségében**

Jelen van:

- Kovács Katalin, Művelődési ügyosztályvezető
- Bucella Gézáné, Közoktatási referens
- Reiszné Disztl Magdolna, óvodavezető
- 35 fő alkalmazott a jelenléti ív szerint

**A rendkívüli alkalmazotti értekezletet vezeti: Friedrichné Papp Tímea**

Friedrichné Papp Tímea köszönti a vendégeket és a kollégákat.

Megállapítja, hogy a alkalmazotti közösség 35 fővel (100%) jelen van, ezért az alkalmazotti közösség határozatképes.

Felkéri jegyzőkönyvvezetőnek Fogdné Lencse Zsófiát, Hitelesítőknak Pejóné Süveges Juliannát, és Hasznosiné Schild Katalint.

Személyükkel kapcsolatosan az alkalmazotti közösség az alábbi határozatokat hozza:

**17/2010. (III.16.) AK.**

**A Margaréta óvoda Alkalmazotti közössége a rendkívüli alkalmazotti értekezlet jegyzőkönyvvezetőjévé Fogdné Lencse Zsófiát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 34 igen, 0 nem, 0 tartózkodás.**

**18/2010. (III.16.) AK.**

**A Margaréta óvoda Alkalmazotti közösség a rendkívüli alkalmazotti értekezlet hitelesítőjének Pejóné Süveges Juliannát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 34 igen, 0 nem, 0 tartózkodás.**

**19/2010. (III.16.) AK.**

**A Margaréta óvoda Alkalmazotti közössége a rendkívüli alkalmazotti értekezlet hitelesítőjének Hasznosiné Schild Katalint választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 34 igen, 0 nem, 0 tartózkodás.**

Friedrichné Papp Tímea ismerteti a napirendi pontokat.

- Pályázó bemutatkozása, pályázatának rövid kiegészítése
- Kérdések a pályázóhoz
- Az óvodában működő szervezetek véleményeinek nyilvánosságra hozatala.
- Szavazatszámoló bizottság jelölése, megszavazása
- Szavazás menetének ismertetése
- Szavazás
- Szavazás eredményének nyilvánosságra hozatala

Friedrichné átadja a szót Reiszné Disztl Magdolnának.

Reiszné Disztl Magdolna azzal egészítette ki pályázatát, hogy megköszönte a kollégáknak az eddigi támogatást és együttműködésüket. Úgy gondolja, hogy reális, megvalósítható célokat tűzött ki a következő öt évre.

A pályázóhoz nem érkezett kérdés.

Tornainé Bérces Tünde felolvasta a szakmai munkaközösség véleményét.

Horinkáné Kiss Melinda felolvasta a nevelőtestület szakmai véleményét.

Barna Jánosné felolvasta az óvodai szakszervezet véleményét.

Nagyné Horváth Ildikó felolvasta a közalkalmazotti tanács és a szülői szervezet véleményét.

**A 11/1994. (VI.8.) MKM rendelet 12.§ (2) bekezdése alapján az alkalmazotti közösség abban a kérdésben foglal állást, hogy támogatja-e a pályázó vezetői megbízását. Az alkalmazotti közösség titkos szavazással határoz.**

Ezért egy háromtagú szavazatszámláló bizottságot szavaz meg az alkalmazotti közösség. Előzetes egyeztetés alapján a szavazatszámláló bizottság tagjainak Horváth-Veress Zsófiát, Tornainé Bérces Tündét és Takács Anitát javasolja.

Személyükkel kapcsolatosan az alkalmazotti közösség az alábbi határozatokat hozza:

**20/2010. (III.16) AK.**

**A Margaréta óvoda alkalmazotti közössége a szavazatszámláló bizottság tagjává Horváth-Veress Zsófiát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 34 igen, 0 nem, 0 tartózkodás**

**21/2010. (III.16) AK.**

**A Margaréta óvoda alkalmazotti közössége a szavazatszámláló bizottság tagjává Tornainé Bérces Tündét választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 34 igen, 0 nem, 0 tartózkodás**

**22/2010. (III.16) AK.**

**A Margaréta óvoda alkalmazotti közössége a szavazatszámláló bizottság tagjává Takács Anitát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 34 igen, 0 nem, 0 tartózkodás**

**23/2010. (III.16) AK.**

**A Margaréta óvoda alkalmazotti közössége a szavazatszámláló bizottság elnökévé Horváth-Veress Zsófiát választja meg.**

**Határidő: azonnal**

**Szavazás: 34 igen, 0 nem, 0 tartózkodás**

Horváth-Veress Zsófia ismerteti a szavazás rendjét és lezárja a szavazó urnát.

Szavazás

Szavazás eredményének ismertetése

Szavazás eredménye Reiszné Disztl Magdolna óvodavezetői megbízásáról:
Támogatom: 22 fő
Nem támogatom: 7 fő
Tartózkodom: 6 fő

Az alkalmazotti értekezlet befejezve, jegyzőkönyv lezárva 15<sup>20</sup> órakor.

K.m.f.

Fogdasi Anna Zsófia  
Jegyzőkönyvvezető

Reiszné Disztl Magdolna  
Hitelesítő

Karmosiné Schölcl László  
Hitelesítő



## SZAKMAI VÉLEMÉNYEZÉS

## Reiszné Disztl Magdolna óvodavezetői pályázatáról

Reiszné Disztl Magdolna óvodavezetői pályázata tartalmilag és formailag alaposan kidolgozott, bár néhány számadatban volt pontatlanság. Az első részben részletesen bemutatja az első öt évet, amit vezetőként töltött az óvodában. Kitér a sikerekre és a kudarcokra egyaránt. A kudarcok ösztönözték arra, hogy új lehetőségeket, fejlesztéseket keressen a problémák megoldására.

Örülünk annak, hogy a sikereket nem a sajátjának, hanem az egész kollektíváénak tekinti.

Hibáit is bátran felvállalta. Kiemelte a szülők felelősségét a gyermekek nevelésében és a közös munka sikerében is.

Nagyon tanulságos a logopédiai ellátásra való igény változásainak feltárása. Nagy siker volt az OKAIM védjegy megszerzése is, amelyet szintén csapatmunkaként említ.

Az elkövetkezendő öt évre tervezett vezetői program véleményünk szerint reális, átlátható és megvalósítható.

Nagyon támogatjuk az információ áramlás formáinak megvalósulását, mert nagy szükségünk van a visszajelzéseire, megerősítéseire. Szeretnénk, ha többet tájékoztatna arról, amit az óvoda, a gyerekek, a kollégák érdekében végez. A nehézségek leküzdéséről, az elért eredmények elérése érdekében tett erőfeszítő munkájáról keveset tudunk. Szeretnénk, ha minden munkatársunk több információval rendelkezne az óvodát érintő, a mindennapi óvodai életünket átható fontos kérdésekről, eseményekről. Így szakmailag és lélektanilag is még jobb csapatmunka jönne létre.

Örülünk, hogy a vezető is fontosnak tartja a kollégák jó munkájának szóbeli dicséretét. Mert ahogy a gyerekek, úgy mi is várunk az elismerésre.

Budapest, 2010-03-11

A Margaréta óvoda nevelő-  
testülete nevében

A Margaréta óvoda nevelő-  
testülete nevében

Huma'ni' sulu' laka'ni' Guro'ni' Bani  
 Kader Kataru Lom'atani II Emta Talle'ni' Foket Tiaroli  
 Pej'ne' Sa'neges Talarua  
 Waj'ni' Kere'ni' Talarua  
 Zee'ni' Lika'ni' Talarua  
 Talarua Talarua Talarua Talarua

## Véleményezés

*A Szakmai Munkaközösség Reiszné Disztl Magdolna vezetői pályázatát elfogadta.*

### Indokaink:

A pályázat az óvoda érdekeit képviseli. Szakmai, módszertani szempontból lényegre törő. Gyermekcentrikus, a gyermeki személyiség harmonikus kibontakozását fontosnak tartja.

Az elkövetkezendő időszakra javasoljuk, hogy több időt és odafigyelést tanúsítson az óvodapedagógusai és dolgozói iránt.

Budapest, 2010. március 10.

*Budapesti Zoltán*

Szakmai Munkaközösség  
vezetője

## VÉLEMÉNYEZÉS

Készült: A Margaréta óvoda Szülői Szervezetének rendkívüli értekezletén

Jelen vannak:

- Friedrichné Papp Tímea
- Fogdné Lencse Zsófia
- Nagyné Horváth Ildikó
- Szülői szervezet képviselői

Melléklet: Jelenléti ív

A Margaréta óvoda szülői szervezet képviselői Reiszné Disztl Magdolna Óvodavezetői pályázatával kapcsolatban a véleményezési jogukat gyakorolták. Reiszné Disztl Magdolna óvodavezetői programját a szülői szervezet képviselői elfogadják.

Budapest, 2010-03-11

*György Horváth*  
.....  
Szülői szervezet képviselője

*Fogdné Lencse Zsófia*  
.....  
Szülői szervezet képviselője

## A MARGARÉTA ÓVODA KÖZALKALMAZOTTI TANÁCSÁNAK VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSA

A Közalkalmazotti Tanács **Reiszné Disztl Magdolna** vezetői pályázatát elfogadta.

### Indokaink:

Vezetői feladatát szakmailag a nevelő testület megalégedésére végzi. Mindenkor a gyermekek érdekeit tartja szem előtt. Egyre több feladatot, dokumentációt és felelősséget vállal az óvoda érdekében, ezt megköveteli önmagától és kollégáktól is. Az elmúlt öt év távlatában céljait megvalósította, és szeretnénk, ha következő öt évben is programjával színesebbé tenné a Margaréta óvoda életét.

Budapest, 2010-03-08

Tisztelettel:

.....*Magdolna Disztl*.....

Közalkalmazotti Tanács Elnöke

Tagok:

.....*Engelke Papp*.....

.....*Nagy*.....

## A MARGARÉTA ÓVODA PEDAGÓGUS SZAKSZERVEZETÉNEK VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSA

A Margaréta óvoda pedagógus szakszervezete **Reiszné Disztl Magdolna** vezetői pályázatát elfogadta.

### Indokaink:

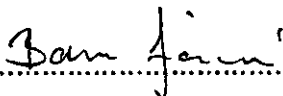
A pedagógusok tovább-és önképzése a továbbképzési keretből biztosítottak. A vezető kiemelten foglalkozik a pedagógiai munkát segítő alkalmazottak (dajkák) szakmai továbbképzéséről is.

Az anyagi forrásokhoz képest az óvoda tárgyi felszereltsége jó, amelyben a kollégák esztétikus, kultúrált környezetben dolgozhatnak. Kiemelten figyel a biztonságos óvodai környezet kialakítására és megtartására, a balesetek megelőzésére.

Az eredményes munka végzéséhez fontos a jó légkör kialakítása, ehhez a vezető kiemelt szerepet szán az erkölcsi elismerésnek, ami a kiegyensúlyozott és a hatékony munkát segíti elő.

Budapest,2010-03-11

Tisztelettel:

  
.....

Barna Jánosné

Szakszervezeti képviselő

iktatásra érkezett

2010 FEBR 24

4. sz. melléklet

## NYILATKOZAT

Alulírott REISZNE DIKÓ MAGDOLNA..... hozzájárulok, hogy a **Margaréta Óvoda** óvodavezetői álláshelyére benyújtott pályázatommal kapcsolatos meghallgatásom a Képviselő-testület nyílt - zárt ülésén történjen.

Budapest, 2010. február 19.

Reiszne Dikó Magdolna  
pályázó

87/2010

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

**Előzetes kivonat**

**a Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testületének Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottsága 2010. április 12-i ülésének jegyzőkönyvéből**

**Napirend:**

**2. A Margaréta Óvoda óvodavezetői álláshelyére jelentkező pályázó meghallgatása**

**57/2010. (IV. 12.) OIGYB**

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testületének Oktatási, Ifjúság - és Gyermekvédelmi Bizottsága javasolja a Képviselő-testületnek, hogy bízza meg **Reiszné Disztl Magdolnát** 2010. augusztus 1-től 2015. július 31-ig a **Margaréta Óvoda** magasabb vezetői, óvodavezetői teendőinek ellátásával.

Alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény előírásai szerint, vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 60.000,- Ft-ban állapítja meg.

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

Felelős: Abonyi János a bizottság elnöke

Határidő: 2010. április 14-i képviselő-testületi ülés

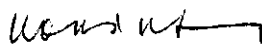
Szavazás: 8 igen, egyhangú

**Abonyi János s.k.  
a bizottság elnöke**

**Ács Anikó s.k.  
jegyzőkönyv hitelesítő**

Budapest, 2010. április 13.

A kivonat hitelül:

  
**Kovács Katalin**  
Ügyosztályvezető

