

88/2010

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

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

Tisztelt Képviselő-testület!

A Cinkotai Huncutka 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 580/2009. (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 **Máricsné Tolvaj Anikó és Váradi Marianna**, az intézmény óvodavezető-helyettese nyújtotta be pályázatát. (1-2 sz. melléklet)

Az intézményben működő közösségek véleménynyilvánítási joga biztosított volt.

Az intézmény szülői közössége a 2010. március 10-én tartott értekezletén fogalmazta meg véleményét a vezetői programokról. (3. sz. melléklet)

A nevelőtestület a 2010. március 16-ai értekezletén a vezetői programokról titkos szavazással az alábbiak szerint foglalt állást. (4. sz. melléklet)

Máricsné Tolvaj Anikó vezetői programját

támogatja	4 fő
nem támogatja	10 fő
tartózkodik	1 fő

Váradi Marianna vezetői programját

támogatja	11 fő
nem támogatja	2 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. (5. sz. melléklet)

Máricsné Tolvaj Anikó vezetői megbízását

támogatja	17 fő
nem támogatja	10 fő
tartózkodik	3 fő

Váradi Marianna vezetői megbízását

támogatja	14 fő
nem támogatja	12 fő
tartózkodik	4 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.)

A pályázatokról a fenntartói döntés segítése céljából szakértő vélemények készültek, melyeket mellékelek. (6-7. sz. melléklet)

Az Oktatási, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottság a 2010. április 12-i ülésén tárgyalja a pályázók meghallgatását, állásfoglalását a Képviselő-testület a testületi ülés napján, a napirend tárgyalása előtt ismeri meg.

Mindkét pályázó arról nyilatkozott, hogy a Képviselő-testület előtti meghallgatása nyílt ülésen történjen. (8.-9. sz. melléklet)

Kérem a Képviselő-testület állásfoglalását az óvodavezetői megbízással kapcsolatosan.

HATÁROZATI JAVASLAT: Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete megbízza t 2010. augusztus 1-jétől 2015. július 31-ig a **Cinkotai Huncutka 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.

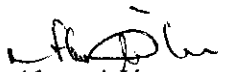
Felkéri a polgármestert, hogy gondoskodjon a vezetői álláshelyet elfogadó nyilatkozat beszerzéséről, valamint a vezetői megbízással kapcsolatos munkaügyi dokumentumok átadásáról.

Felelős: Kovács Péter polgármester

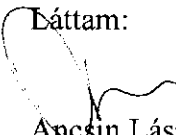
Határidő: 2010. július 31.

(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:


Áncsán László
jegyző

Tárgyalásra illetékes bizottság: Oktatási, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottság

Melléklet:

- 1.-2. sz.: pályázat
- 3.-5. sz.: jegyzőkönyvek, vélemények
- 6.-7. sz.: szakértői vélemény
- 8.-9. sz.: nyilatkozat

Pályázat

Cinkotai Huncutka Óvoda

Óvodavezető álláshelyére

Budapest, 2010.február 8.

Máricsné Tolvaj Anikó
Máricsné Tolvaj Anikó

6. Pedagógiai munka jellemzői	46.
6.1 Nevelési program	46.
6.2 Minőségirányítási program	47.
6.3 Munkaközösségek	48.
6.4 Gyermekvédelem	49.
6.5 A pedagógiai nevelőmunka jellemzői	50.
7. Vezetési program	55.
7.1 Vezetői hitvallás, vezetői énkép és jövőkép	57.
7.2 Hatékony óvoda vezetése	57.
7.3 A vezetés fejlesztése	58.
7.4 Vezetési célok, feladatok	58.
8. Prioritás a vezetésben	62.
8.1 Szervezeti kultúra fejlesztése	62.
8.2 Innováció támogatása	65.
8.3 Teljesítményértékelés, szempontjai, az értékelés rendje	67.
9. A humán erőforrás fejlesztésére irányuló tervek	69.
10. A tárgyi erőforrás fejlesztésére irányuló tervek	71.
11. A pedagógiai munka fejlesztésével kapcsolatos tervek	73.
12. Az intézményi működés fejlesztésére vonatkozó elképzelések	78.
13. Utószó	81.

BEVEZETÉS

Alulírott Máricsné Tolvaj Anikó szakvizsgázott óvodapedagógus megpályázom a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény 20/A. § alapján, a Személyügyi Szolgáltató Igazgatóság 2010. január 22.-én, meghirdetett álláshelyét a Cinkotai Huncutka Óvoda óvodavezető beosztás ellátására melynek adatbázisban szereplő azonosítószáma 13/53642/2009.

Pályázatom benyújtásához nagy mértékben hozzájárult, hogy az elmúlt tíz évben a fent említett intézményt vezettem, irányítottam egy olyan testület segítségével, akik a szakma fő célját szem előtt tartják: akiknek céljuk, hogy a gyermekek iránti szeretettel és elhivatottsággal minél eredményesebben hozzájáruljanak a sokoldalú nevelésükhöz, képességeik kibontakoztatásához, személyiségük fejlődéséhez.

Pályázom továbbá azért is, mert hiszem, hogy az idáig elért eredményes munka, a családi és őszinte légkör fenntartásával és a jól összekovácsolódott testülettel tovább végezhető.

Fontosnak tartom, hogy nevelőtestületünk segítségével a gyermekeink megismerjék önmagukat, tudatában legyenek képességeiknek (a belülről fakadó), és megfelelő külső hatásra (fejlődhessenek) mindezeket kibontakoztathassák.

Hiszek abban, hogy a megfelelő feltételek biztosításával a gondolkodásmód, erkölcsi szocializáció fejlesztésével gyermekeink élete még szebb, nyugodtabb, kiegyensúlyozottabb lehet.

Hítvallásom:

„Az elfogadás olyan, mint a termékeny talaj, mely lehetővé teszi, hogy a kis mag olyan gyönyörű virággá fejlődjön, amilyenné belső lehetőségei csak engedik.”

(Thomas Gordon)

SZEMÉLYI ADATOK

Nevem: Máricsné Tolvaj Anikó

Születési hely, idő: Budapest, 1963. augusztus 18.

Családi állapotom: férjezett

Férjem neve: Márics László

Gyermekeim: Márics Milán, Márics Krisztián

Lakcím: 1165. Bp. Andócs utca 29.

Otthoni telefon: 407-3370

Jelenlegi munkahelyem megnevezése: Cinkotai Huncutka Óvoda

Székhelyének címe: 1164. Bp. Ostoros út 6-8.

Munkahelyem telefonszáma: 400-3154

faxszáma: 401-0711

Telephely címe: 1164. Bp. Jövendő utca 2/b.

Telefonszáma: 400-3728

Legmagasabb iskolai végzettségemet igazoló oklevelek száma:

1. Budapesti Tanítóképző Főiskola óvónői szak (oklevél száma: 99/87.)
2. Budapesti Tanítóképző Főiskola vezető óvodapedagógus szakirányú szak (oklevél száma: 57/1999.)

Jelenlegi végzettségem: Szakvizsgázott óvodapedagógus

(vezető óvodapedagógus szakirányú szakképzettséggel)

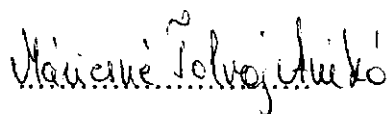
Pályázat mellékletei: Szakmai önéletrajz

Erkölcsei bizonyítvány

Felsőfokú végzettséget és szakképesítést

igazoló oklevelek másolata

Budapest, 2010. február 08.



Máricsné Tolvaj Anikó

TARTALOMJEGYZÉK

<u>Intézmény főbb jellemzői</u>	7.
1. Intézményi küldetésünk	10.
1.1. Helyzetelemzés	10.
1.2. Önmeghatározás, hosszú távú stratégia a társadalmi, helyi elvárásokkal, igényekkel kapcsolatban	11.
2. Intézmény környezete, partnerek	13.
2.1 Az intézmény közvetlen társadalmi környezete, település, helyi társadalom jellemzői	13.
2.2 Partner igények, elvárások	14.
3. Tárgyi erőforrás jellemzői	27.
3.1 Az épület állaga, helyiség ellátottság, a környezet biztonsága, harmóniája	27.
3.2 A nevelőmunka gazdasági és műszaki háttere, egyéb feltételrendszere	28.
3.3 Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztő játékok, eszközök	28.
3.4 Hatékonyságmutatók	30.
3.5 Saját bevételek, pályázatok, alapítvány	30.
4. Humán erőforrás jellemzői	31.
4. 1. Pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége	32.
4. 2. Óvodapedagógusok tovább-és önképzése	33.
4. 3. Az óvodapedagógusok által kezdeményezett innovációk	34.
4. 4. A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök	35.
5. Szervezeti-vezetési jellemzők	36.
5. 1. Erőforrások eloszlása, munka és felelősség-megoszlás	36.
5. 2. Belső értékelési, minőségirányítási technikák	40.
5. 3. Belső információáramlás	43.
5. 4. Az intézmény légköre	45.

SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

Az általános iskolai tanulmányaimat a XVI. kerületi Rákosszentmihály Csömöri úti Általános Iskolában végeztem. Ezt követően a **Bem József Óvónőképző Szakközépiskolában érettségiztem 1981-ben.**

Szakmai pályafutásomat **1981. aug. 19-én a Budapest, XVI. kerület, Könyvtár utcai Napköziotthonos Óvodában kezdtem**, óvónői kinevezéssel.

Az itt töltött idő alatt több kerületi bemutatót tartottam, munkámat szakmai elismeréssel jutalmazták.

1987-ben Munkavédelmi és tűzvédelmi képzésben vettem részt.

Vizsgám után e tisztséget munkahelyemen végeztem, mint felelős.

A szakma iránti igényességem miatt elhatároztam, hogy beiratkozom a **Budapesti Tanítóképző Főiskola óvónői szakára. 1987. májusában óvónői diplomát kaptam.**

1992-ben elvégeztem a dyslexia prevenciós olvasás-tanítási módszer tanfolyamot, hogy ezen irányú feladataimnak is eleget tudjak tenni.

1993-tól a Budapest, XVI. kerület Ostoros úti Napköziotthonos Óvodában dolgozom, mint óvodapedagógus. Munkám során a dyslexia prevenció módszerek alkalmazása a gyermekek számára jó eredményt hozott.

Életemben ismét fordulat állt be. Tudtuk, hogy intézményünk vezetője 2000-ben nyugdíjba vonul. Kollégáim buzdítására és szakmai ismereteim gyarapítása érdekében a **Budapesti Tanítóképző Főiskola által hirdetett vezető óvodapedagógus szakra** jelentkeztem, ahol a szakképzés befejeztével **1999. év januárjában államvizsgáztam**. Ennek köszönhetően jelenlegi végzettségem szakvizsgázott óvodapedagógus. **2000-ben megpályáztam, s elnyertem intézményünk megüresedett óvodavezetői álláshelyét.**

Ez a feladat egy másfajta kihívást jelentett számomra, aminek folyamatosan eleget tettem.

Az elmúlt tíz év számomra, számunkra folyamatos megújulás időszaka volt.

A továbbfejlődés teendője a minőségbiztosítás, mely nem más, mint fontos stratégiai és szervezeti elemek rendszerbeszervezése, időrendi elhelyezése, az operatív feladatok rendjének leírása, ellátása.

Pályázat

A feladat megkívánta, hogy elvégezzem **2001-ben az intézményértékelés – minőségbiztosítás akkreditált tanfolyamot.**

A tájékozottság a változások az igényekre való gyors reagálás érdekében **2004. júniusában a Kecskeméti Főiskola Tanítóképző Főiskolai Karán Erkölcsi és politikai szocializáció akkreditált továbbképzésen** vettem részt, mely nagyon sok új információt adott számomra, amit napjainkban tudok alkalmazni.

Európai Unió csatlakozásunk új csatornákat nyit arra, hogy a különböző pályázatokban színvonalasan részt tudjunk venni, ezért Európa Tenderház szervezésében **Európai Unió pályázattíró tanfolyamon vettem részt, melynek száma: 07-0475-04.**

2005-ben újabb öt évre megpályáztam és elnyertem intézményünk a Cinkotai Huncutka Óvoda óvodavezetői álláshelyét.

Közvetlen munkatársaim partnerre váltak a feladatkörömben, érzem, hogy vezető kollégáim befogadtak.

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Polgármestere **Főtanácsosi címet adományozott** 2005. június 02.-án, több éves szakszerű és eredményes pedagógiai és intézményvezetői munkám elismeréseként.

A kihívások elől nem tértem ki, ezért még tovább képeztem, fejlesztettem magam, hogy munkámban továbbra is naprakészen álljak a feladatok megoldására.

Ezért az alábbi továbbképzéseken vettem részt. A mai társadalmi követelmény szerint:

„Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai inkluzív nevelésének elméleti és gyakorlati megalapozása” fontos a mai óvodai nevelésben.

A tanúsítvány sorszáma: 29/2008.

A megváltozó vezető szerep eredménye a belső hatékonyság a szabályozott zökkenőmentes belső működés. Ennek érdekében **„a Professzionális vezetés és hatékony intézmény a gyakorlatban”** című MIOK által szervezett továbbképzésen vettem részt.

Tanúsítvány száma: 726/2009.

Budapest, 2010. február 08.

Máricsné Tolvaj Anikó

Pályázat

Az intézmény főbb jellemzői

A költségvetési szerv neve: CINKOTAI HUNCUTKA ÓVODA

A költségvetési szerv székhelye: 1164. Budapest Ostoros út 6-8.
Telefon: 400-3154; Fax: 401-0711
E-mail cím: ostoros.ovoda@axelero.hu

A költségvetési szerv telephelye: 1164. Budapest Jövendő utca 2/b.
Tel.;Fax.: 400-3728

A költségvetési szerv alapító szerve: Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat
1163. Budapest Havashalom u. 43.

A költségvetési szerv fenntartója: Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat
1163. Budapest Havashalom u. 43.

A költségvetési szerv OM azonosítója: 034612

A költségvetési szerv alaptevékenysége: Óvodai nevelés

Alaptevékenységhez kapcsolódó szakfeladatok:

- Óvodai nevelés, ellátás
- Óvodai intézményi étkeztetés
- Munkahelyi étkezés
- Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelése, ellátása ennek keretében érzékszervi és beszéd fogyatékos, a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra visszavezethető, illetve vissza nem vezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő gyermekek integrált nevelése.

A költségvetési szervbe felvehető maximális gyermeklétszám: 224 fő

Csoportszám: 8

TÖRVÉNYESSÉGI HÁTTÉR

- A Köznevelésről szóló többször módosított 1993. évi LXXIX. törvény
- A nevelési-oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet
- 137/1996. (VIII. 28.) Kormányrendelete az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról; módosítása 51/2004. (III. 23.) Kormányrendelettel
- 23/1997. (VI. 4.) MKM rendelet a Fogyatékos gyermekek óvodai nevelésének irányelve kiadásáról
- 138/1992. (X. 8.) Kormányrendelet a pedagógus - továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről
- Gyermekvédelemről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1999. évi XXXI. Tv. rendelkezései
- A köznevelés minőségbiztosításáról és minőségfejlesztéséről szóló 3/2002. (II. 15) OM rendelet
- Az oktatási miniszter 30/2004. (X.28.) OM rendelettel a nevelési, oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet módosításáról
- Intézményi Alapító Okirat
- Budapest Főváros XVI. Kerületi Önkormányzat Köznevelési Minőségirányítási Programja
- Intézményi Minőségirányítási Program (2004.; módosítva 2007, 2009.)
- Helyi Óvodai Program (2004.; felülvizsgálata 2010.)
- Óvodai nevelés országos alapprogram módosított Kormányrendelet 255/2009.(XI.20.)
- Intézményi SZMSZ (módosított 2009.)
- Intézményi Házi rend (módosított 2009.)

ELŐSZÓ

Feladatomnak tartom, hogy a vezetéstudomány legfontosabb kutatásait felhasználva, olyan vezetési koncepciót alakítsak, vázoljak fel, mely hosszú távon biztosítja a gyermek és a szülő, alkalmazotti közösség számára, olyan pedagógiai klíma kialakítását, megtartását, ahol mindenki megvalósíthatja önmagát, és jól érzi magát a közösségünkben.

„-Légy szíves, szelídíts meg! – mondta a róka.

-Kész örömet – mondta a kis herceg-, de nem nagyon érek rá.

Barátokat kell találnom, és annyi mindent meg kell ismernem!

-Az ember csak azt ismeri meg igazán, amit megszelídít-

mondta a róka. – Az emberek nem érnek rá, hogy bármit is megismerjenek. Csupa kész holmit vásárolnak a kereskedőknél. De mivel barátkereskedők nem léteznek, az embereknek nincsenek is barátaik. Ha azt akarod, hogy barátod legyen szelídíts meg engem.

-Jó, jó de hogyan?- kérdezte a kis herceg.

-Sok-sok türelem kell hozzá - felelte a róka. –.Először leülsz szép, tisztes távolba tőlem, úgy, ott a fűben. Én majd a szemem sarkából nézlek, te pedig nem szólsz semmit. A beszéd csak félreértések forrása. De minden áldott nap egy kicsit közelebb ülhetsz... "

(Antoine De Saint – Exupéry: A kis herceg-részlet)

1. Intézményi küldetésünk

1.1 Helyzetelemzés

A Cinkotai Huncutka Óvoda 2000 óta működik egy vezetés alatt. Székhelye az Ostoros úti óvoda, telephelye a Jövendő utcai óvoda.

A két telephelyen lévő óvoda családi házas környezetben van, de nevelési céljaink és elveink megegyeznek. A férőhelyek száma, személyi és tárgyi feltételek azonosak.

A gyermekek személyiségének kibontakoztatásában igen nagy szerepe van az óvodának, ill. a gyermekekkel foglalkozó óvodapedagógusoknak.

Fontos, hogy a gyermeket az óvodába lépés pillanatától kezdve szeretetteljes légkör vegye körül. Az óvónő iránt érzett bizalom, a kialakított bensőséges kapcsolat alapja a gyermeki személyiség sokoldalú fejlesztésének.

Minden gyermek más és más. Ezt a másságot nekünk kell elfogadni, mert csak így tudjuk mi is elfogadtatni. Alakítjuk közösségi érzéseiket, alkalmazkodó képességüket. Ugyanakkor megtanulják azt is, hogy az alkalmazkodás, nem jelent ugyanolyanná válást.

Sok szeretettel segítjük gyermekeink önfejlődését, differenciált, egyénre szabott nevelési feladatokkal képességeik kibontakozását.

Működési és szakmai helyzetelemzés

A székhely és a telephely szociokulturális háttere, helyzetképe

Az Ostoros úti óvoda (székhely) kertes, családi házas övezetben található. 1926-ban épült és mint BKV óvoda üzemelt 1991. augusztus 31-ig. 1991. szeptember 11-től Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzata vásárolta meg és tartja fent. Az óvodában 4 csoport üzemel, a maximált férőhelyek száma 110 fő.

Jövendő utcai óvoda (telephely) szintén kertes, családi házas övezetben helyezkedik el. 1892-ben épült óvoda céljára.

Az óvodában 3 csoport működött 2006 nyaráig, ezt követően a tornaszobát csoportszobává kellett átalakítani a növekvő óvodás létszám miatt, jelenlegi férőhely 100 fő.

Pályázat

Az együttnevelés mindannyiunk számára fontos, ezért a hagyományos módszereken kívül (szülői értekezletek, fogadóórák, stb.) az óvodapedagógusok szakmai könyveket, újságcikkeket ajánlanak szülők részére.

A központi intézmény és a tagintézmény személyi feltételei

Az Ostoros úti óvodában közösségünk stabilnak tekinthető. Átlagéletkoruk óvónőknél: 42 év; dadusoknál 45 év.

Az óvodapedagógusok valamennyien főiskolai végzettséggel rendelkeznek, egy fő kivételével aki az idevonatkozó rendelet alapján középfokú végzettségű maradhatott.

A dadusok között egy fő érettségivel rendelkezik, a többiek pedig dajka szakmával rendelkeznek.

A Jövendő utcai óvoda közössége ugyancsak stabilnak mondható.

Átlagéletkoruk óvónőknél: 40 év; dadusoknál 45 év.

Az óvodapedagógusok közül valamennyinek főiskolai végzettsége van, ebből kettő fő szakvizsgázott óvodapedagógus. A dadusok közül mindenki – egyebek között - dajka szakmával, kettő fő érettségivel rendelkezik. Az óvodatitkár érettségivel, valamint középfokú számítástechnikai végzettséggel bír.

1.2 Önmeghatározásunk, hosszú távú stratégiánk

Önmeghatározásunk, hosszú távú stratégiánk összhangban áll a társadalmi és helyi elvárásokkal, igényekkel. Épít környezetünk oktatáspolitikai elképzeléseire, kerületünk fejlesztési tervére. A kapott információk jól érzékeltetik a fenntartó részéről az intézménybarát hozzáállást az óvodai ügyekhez.

Az önkormányzati koncepció középtávon meghatározott, valamint egyéb kapcsolataink elvárásainak, igényeinek tükrében:

Jövőképünk:

*„Milyen embert is akarunk formálni?
A válasz egyszerű: egészséges testű, akaraterős,
jó ítéletű, értelmes, tette kész,
szép célokért hevülő és áldozó embereket,
akik tudják érteni és élni a szépet és nagyot
minden téren,
akik az életüket ki tudják tölteni tartalommal,
akik megértik a dolgok összefüggéseit,
akik átérzik azt, hogy emberi közösségben élnek,
amely csak a kölcsönösségen, méltányosságon,
és jóakaraton épülhet.”*

(Szent-Györgyi Albert)

Törekszünk, hogy tudatos, tervszerű pedagógiai munkánk hatására gyermekeink érzelmileg derűs, vidám, mozgásában jól koordinált, edzett, játékában kreatív, ötletes, esztétikumában igényes, szépet észreévó, érdeklődő, környezetében az összefüggéseket meglátó, értő, szociális készségekben együttműködő, átérző, jól kommunikáló, azaz sokoldalú személyiséggé váljanak.

Óvodaképünk:

Intézményünk egy vezetés alatt két épületben elhelyezkedő óvodából áll.

Intézményünk gyermekközpontú. Mi kíváncsiak vagyunk a gyermekekre, hogy milyenek testi, lelki, szellemi értelemben, s törekszünk arra, hogy megteremtsük számukra a kedvező és ingerdús környezetet, melyben szabadon kibontakoztathatják egyéniségüket.

Tudjuk, hogy a gyermek életkori sajátosságából adódóan ebben az időszakban elsődleges tevékenysége a játék. A játékban élményeit, vágyait dolgozza fel, miközben ismereteket, készségeket sajátít el. Éppen ezért a gyermekek fejlesztésében személyiségük alakulásában készségeik, képességeik fejlesztésében erre alapoztunk, s alapozunk.

Mindezeket szem előtt tartva törekszünk a sokszínűsésre, az igényességre mind a tartalomban, mind módszerben, mind pedig az eszközök sokféleségében. Természetesen a többi gyermeki tevékenységnek is létfontosságú szerepe van a személyiségformálás

Pályázat

szempontjából, így a verselésnek, mesélésnek, éneknek, énekes játéknak, rajzolásnak, mintázásnak, számlálásnak, mozgásnak, a külső világ tevékeny megismerésének, a munka jellegű tevékenységeknek, valamint a tanulásnak is.

Nevelési programunkban kiemelt nevelési feladatnak tekintjük a környezetvédelemre nevelést és a hagyományörzést.

Gyermekképünk:

A mosolygó, vidám, elégedett gyermekből, mosolygós, türelmes, elégedett felnőtt lesz!

„Ha sok olyan boldog, kiegyensúlyozott gyerek hagyja el az óvodát/iskolát, aki tisztában van saját értékeivel, aki képes arra, hogy a birtokában lévő tudást a közösségek gyarapítására használta fel, akkor jobbá tehető a világ” /Fekete László/

- Gyermekképünk alapgondolata, hogy a kisgyermek mással nem helyettesíthető individuum és szociális lény egyszerre.
- Fejlődését genetikai adottságai, a környezete, valamint a nevelés együttesen határozza meg.

2. Az intézmény környezete, partnerek

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

A Cinkotai Huncutka Óvoda a Bp. XVI. Kerületi Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának fenntartásában működik.

Intézményünk is érzékeli környezetünkben azt az eltérő és differenciált képet, mely országunk egyéb régióira is jellemző.

A megváltozott helyzet közvetlenül kihat a családok életkörülményeire, a családok kulturális-művelődési viszonyaira, a család pszichés, mentálhigiénés állapotára, így a nevelésre is, illetve az intézményes nevelés feltételeire.

Pedagógiai munkánk összefügg környezetünk természeti, társadalmi-, gazdasági, politikai, és művelődési meghatározóival.

Kerületünk gazdag **természeti** értékekben, hagyományokban, melyek értékeit nemcsak őrizzük, de tovább is adjuk.

Pályázat

A **gazdasági** mutatók közvetlenül határozzák meg a családok mindennapi életfeltételeit. A munkanélküliség, vagy éppen a képzettség érvényre jut a családok pszichés mentálhigiénés állapotában. Környezetünkben mindkét eset jellemző, így munkánkat ezek is alapvetően befolyásolják.

Az elmúlt évekre jellemző gyors differenciálódásnak megfelelően, nagyobbak lettek a különbségek a gyermekpopulációban, különböznek a családok attitűdjei, céljai gyermekük neveltetését illetően. Mindebből következik, hogy pedagógiai munkánk eredményessége elengedhetlenné teszi a helyi **társadalmi** körülmények, a családok életfeltételeinek beható ismeretét. A szülőkkel való kapcsolattartás folyamán tájékozódunk mindezekről.

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

A nevelési intézményünket az önkormányzat tartja fent. A helyi önkormányzatban megjelenő törekvés, rendeletekben határozza meg a nevelés helyi feltételrendszerének alapelemét, mely pedagógiai munkánkra jelentős hatást gyakorol.

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

2.2 A partneri igények, elvárások megjelenése:

Oktatáspolitikánk, hogy a gyermekkor sajátos értékeit megőrizve és azokhoz igazodva, gondoskodjunk a gyermekek testi, érzelmi és szellemi fejlődéséről.

Sajnálatos tapasztalatunk az, hogy a családok esetében nem túlságosan nagy az a réteg, amelyek elvárásai egybeesnek oktatáspolitikai céljainkkal.

A szegénység, illetve a gazdagság megjelenésével, a családok hihetetlen mértékű felbomlásával párhuzamosan értelemszerűen növekedett azoknak a szülőknek a száma, akik az óvodától semmiféle oktatáspolitikai cél megvalósítását nem igénylik, hanem a gyermeknevelés felelősségének áthárítási lehetőségét látják.

- A helyi nevelési programunk mindenki számára az irodában megtekinthető, elolvasható, de alig láttunk szülőt, aki élt volna a lehetőséggel!
- A szülői értekezletek látogatottsága kiscsoportban teljes, érdeklődő, de miután meggyőződnek a szülők, hogy gyermekük jó helyre került, az azt követő években folyamatos csökkenést mutat.
- A gyermekek egyre több időt töltenek az óvodában, ami általában nem a szülői szeretet hiányából fakad, sokkal inkább a rohanó, gondokkal és a zilált emberi kapcsolatokkal terhelt családi élet következménye.
- A gyermekek egyre több időt töltenek a televízió, illetve a számítógép előtt. Egyedül, szünetlenül és hosszú ideig nézik a műsorokat (másnap eljártsszák a jeleneteket), ezáltal mintegy megszabadítva a szülőket a gyermeknevelés nyűgétől.
- Egyre gyakrabban fordul elő, hogy a szülők visszatartják gyermeküket még egy évre az óvodában „Hadd pihenjen még egy évet a gyerek!” felkiáltással, holott valójában a saját pihenésükről van szó; arról, hogy az iskola sokkal konkrétabban és sokkal határozottabban ad nevelési feladatokat – pedig ilyen feladatok az óvodáskor idején is léteznek a szülők számára!
- Ebből kifolyólag egyre nehezebb megértetni, hogy az iskolába íratás nem életkor, hanem iskolaérettség függvénye, és az iskolaérett gyermeket visszatartani az óvodában csaknem olyan súlyos nevelési hiba, mint az, amikor a gyermeket éretlenül iskolázzák be.

A szülő kötelességei, jogai

13. § (1) A szülőt megilleti a nevelési, illetőleg nevelési-oktatási intézmény szabad megválasztásának joga. A nevelési-oktatási intézmény szabad megválasztásának joga alapján gyermeke adottságainak, képességeinek, érdeklődésének, saját vallási, illetve világnézeti meggyőződésének, nemzeti vagy etnikai hovatartozásának megfelelően választhat óvodát, iskolát, kollégiumot.

Így előfordulhat, hogy a szülő másik intézménybe viszi gyermekét. Tapasztalatom az, hogy ehhez nem szükséges újabb Szakértői véleményt bemutatni a szülőnek, hogy gyermeke számára az új intézmény is javasolja, ha befogadó nyilatkozatot hoz elmehet a másik intézménybe. Így kizárólag a szülő felelősségének tartom ezt a döntést, hiszen kötelessége gyermeke fejlesztése.

(2) A szülő kötelessége különösen, hogy

a.) biztosítsa gyermeke óvodai nevelés keretében folyó iskolai életmódra felkészítő foglalkozáson való részvételét, tankötelezettségének vagy képzési kötelezettségének teljesítését.

Forrás: 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról.

Ezért fontos számukra is-mint a csoportjuk többi tagjának is-, hogy a csoportja napirendjéhez alkalmazkodva az óvodai nevelésben részt vegyen. Nem csak az egyéni fejlesztő programok hatnak előnyösen fejlődésükre, hanem a mindennapi tevékenységeik, foglalkozások, külön programok, és az óvodás korú gyermekek legfontosabb tevékenysége a játék is rendkívül fontosak.

Szükséges megemlítenem azt is, hogy azokat az értékeket, amelyeket az óvoda nyújtani képes, és amelyeknek a nyújtására hivatott, a társadalom azon rétegei is hajlamosak figyelmen kívül hagyni, amelyek őszintén érdekeltek gyermekeik egészséges és harmonikus fejlődésében.

Az általános és korántsem veszélytelen értékválság ezen a területen úgy jelentkezik, hogy a gondoskodó szülő óvodaválasztásnál azt tekinti legfőbb szempontnak, hogy mi az a pluszszolgáltatás, amit az intézmény biztosítani tud (idegen nyelv, számítógép, stb.) megfelelkezve az érzelmi és intellektuális gazdagításról, ami az oktatáspolitikánkban is megfogalmazódott.

Mindezen változások szükségessé tették, hogy a családdal való együttműködésünket az igények és elvárások figyelembe vételével, de a gyermekek érdekeit maximálisan szem előtt tartva határozzuk meg. Ennek megfelelően:

Együttműködésünk alapelvei:

- A gyermeknevelés a család és az óvoda közös feladata, hatásukat együttesen erősítve fejtik ki.
- Az együttműködés alapja az, hogy ismerjük meg egymást a lehetőségekhez képest. Alakítsuk ki az egyenrangú nevelőtársi viszonyt.
- Az óvodapedagógus legyen a szülő támasza a nevelésben
- A kölcsönös kapcsolat tartalma a szülő és az óvodapedagógus közötti rendszeres információcsere, egymás tiszteletben tartása.
- Az óvoda minden dolgozója előítélet mentesen közeledjen minden családhoz.

Pályázat

- Az együttnevelés során az óvodapedagógus a családdal szemben alkalmazza az egyéni bánásmód elvét, ügyeljen az egyéni sajátosságokra.

Feladataink:

- A folyamatos, segítő és együttműködő kapcsolattartás,
- A család, ill. az óvoda értékrendszerének kölcsönös ismerete,
- Az együttműködés folyamatában megértőbb, belátóbb, higgadtabb, türelmesebb, ráérzőbb partneri kapcsolat kialakítása az óvoda és a család között.
- Az óvoda megfelelő viszonyulása a család szocializációs, kulturális életviteléhez.

Az együttműködés formái:

Közösen törekedtünk, törekszünk az optimális megoldásra a gyermeknevelés területén.

- Szülői értekezletek - azokon komplex tapasztalatcserére való törekvés- (évente legalább három alkalommal), filmvetítés, nevelési eljárások elemzése, pedagógiai előadások, stb. A szülői értekezleteken tartózkodunk a gyermekek egyenkénti, ill. családon belüli nevelésének értékelésétől. A szülői értekezletek konkrét témái mellett a rendszeres segítségadás céljából javaslatokat teszünk: pl. a gyermeki önállóságot segítő feltételekre, eredményes szülői irányításra, vagy a helyes értékelő rendszer kialakítására (jutalmazás-büntetés)
- Családlátogatások,
- Anyás beszoktatás,
- Nyílt napok,
- Fogadóórák,
- Kérdőívek formájában igény és elégedettségi vizsgálatok, felmérések
- Szülőkkel együtt szervezett rendezvények, ünnepek, kirándulások, stb.
- Szülői fórumok (érdekegyeztetés, érdekérvényesítés)
- Szülői szervezet működtetése.

- Már a beiratkozáskor megkapja minden szülő a rövid óvodai tájékoztatót, melyben minden érdeklődő megismerheti óvodai programunkat.
- Nyitott óvodánk hozzásegíthet mindenkit munkánk reális megítéléséhez.
- Mindenkor figyelembe vesszük, hogy mi érdekli a szülőket óvodánk életéből, gyermekeik neveléséből.
- Kapcsolattartásunkban a személyre szóló érintkezési formákat állítjuk előtérbe (egyéni beszélgetések, célirányos családlátogatások, stb.)
- A bölcsődéből érkező gyermekek az óvodai csoportba való átmenet idején az új körülményekhez jobban alkalmazkodnak.
- A családból bekerülő gyermekek magatartását befolyásolni tudja a kedves fogadtatás, a barátságos környezet, a gyermekcsoport, amire törekszünk folyamatosan.
- A beszoktatás sikerének kulcskérdése az óvodapedagógussal való kapcsolat alakulása, tartalmi kötődése.
- Fontos a fokozatos, rugalmas, anyás beszoktatás. A beszoktatásnál, mindkét óvodapedagógusnak jelen kell lenni. A nevelőmunkát segítődják is minél többet tartózkodjon a csoportban. Tudjanak az óvodapedagógusok olyan játékot mutatni, adni, olyan kedves hangon szólni, olyan szeretettel bánni, ami feledteti a távozó szülőt, a megszokott környezetet.
- Az óvodapedagógus tudja felkelteni a gyermek érdeklődését.
- Szükséges a család és az óvoda értékrendszerének kölcsönös ismerete, az óvoda viszonyulása a család szocializációs, kulturális életviteléhez.

A partneri igények és elvárások figyelembe vételével határoztuk meg egyéb kapcsolatainkat.

Kapcsolat bölcsőde – óvoda között:

Közvetlen kapcsolatunk nincs! A körzetes gyermekek többsége 3. életévét betöltéséig családi körülmények között nevelkedik.

Kapcsolat óvoda– iskola között:

A változások szele ebben az esetben is megmutatkozott.

Pályázat

A hagyományos kapcsolat, amely a Georgina úti általános iskolával fűz össze bennünket mint cinkotaikat, kibővült a szülői igények miatt. Mivel egyre nagyobb a lehetőség, hogy a szülő szabad iskolaválasztását kielégíthessük, ezért is alakítottunk ki közvetlen kapcsolatot az Arany János Általános Iskolával és Szent-Györgyi Albert Általános Iskolával is. A leendő elsős tanítók szívesen fogadják a nagycsoportosokat könyvtárlátogatáson és játékdélutánokon is egyaránt.

A közös szülői értekezletekre minden esztendőben meghívom a fent leírt iskolák igazgatóit, akiknek ilyenkor lehetőségük van bemutatni intézményüket, tanítási módszereiket.

Minden évben, februárban a bemutatkozó szülői értekezletet követően meghívom a leendő elsős tanítókat a nagycsoportokba bemutató foglalkozásra, ahol óvodai játékos foglalkozások keretében ismerhetik meg leendő iskolásokat a pedagógusok. Ezen alkalom jó lehetőséget nyújt a tapasztalatok cseréjére.

Kapcsolat a Nevelési Tanácsadó és az óvoda között:

Nevelési Tanácsadó szakembereivel kialakult kapcsolatban állunk.

A problémák megelőzése, feltárása érdekében folyamatos kapcsolattartásra kell törekednünk. Feladata:

- csoportos és egyéni vizsgálatok alapján az iskolaérettség felmérése
- javasolhatja a gyerek fejlesztő iskolába küldését, felmentését a tanév alól
- javasolhatja a szakértői vizsgálatot

Az óvoda Nevelési Tanácsadóba küldheti a gyereket, ha magatartásbeli problémát lát.

Kapcsolat a Gyámüggyel, családvédelemmel:

Alapszolgáltatást nyújtó Intézmény (szociális, mentálhigiéniai, érdekvédelmi munkát végez). Az óvodapedagógus minél hamarabb irányítson minden olyan gyermeket az intézményhez, akinél a körülményei indokolják, esetleg egyenes következményei már megmutatkoznak tanulási és magatartási zavarokban.

Kapcsolat szülő-óvoda között:

A szülő óvodába lépése pillanatától törekedtünk a jó kapcsolat kialakítására. Fontos, hogy ismerjük meg egymást a lehetőséghez képest, segítsünk. Közös törekedjünk az optimális megoldásra a gyermeknevelés területén. A szülők felé mindig sugalltuk a családi légkör

Pályázat

fontosságát, pl. az egyéni beszélgetések, fogadóórák, közös programok, események, szülői értekezletek, nyílt napok, kérdőívek, interjúk keretén belül.

Úgy gondolom az együttműködés formái mennyiségében és minőségében megfelelőek voltak.

Kapcsolat óvoda-óvoda között:

Ostoros úti és Jövendő úti óvoda között az elméleti együttműködést a gyakorlati együttműködés is kiegészítette.

A közös szakmai napok, hospitálások, bemutató foglalkozások, szakmai munkaközösségek, minőségi team, közös programok, kirándulások mind ezt a célt szolgálták.

Törekedtünk kerületünk más óvodáival is felvenni a kapcsolatot. Bemutató foglalkozásokat szerveztünk mindkét óvodánkban, bemutattuk a fő nevelési területünket a hagyományok őrzése Cinkotán és a környezetvédelem, környezet megismerése témában.

Célom volt, hogy a kerületben dolgozó óvodapedagógusok megismerjék, ízelítőt kapjanak óvodánk munkájából.

Másrészt fontosnak tartottam, hogy a mi óvodapedagógusaink is ellátogassanak más óvodákba, mert a kifelé nyitást meg kellett tenni.

Kapcsolat a fenntartóval:

A fenntartó feladatait a közoktatási törvény határozza meg. Egyik legfontosabb feladata közé sorolható a törvényes működtetés biztosítása. Ennek tudatában évről évre tapasztalható a hatékonyabb együttműködés. Érezhető a segítőszándék, s az, hogy odafigyelnek az óvodában folyó nevelőmunkára.

Törekszünk a feltételek minél optimálisabb biztosítására (pl. épület-felújítás, udvari játék cseréje, stb.)

A segítő szándékuk anyagi támogatás terén is egyre jobban megnyilvánul, amit ezúton is megköszönök.

A jó kapcsolat reméljük a továbbiakban is megmarad, s a lehetőségekhez képest tovább fog erősödni.

Pályázat

Az együttműködésünk formái:

- Nyílt napok az óvodában,
- Óralátogatás az iskolában,
- Könyvtárlátogatások az iskolában,
- Játszóházak,
- Iskolások előadásai óvodásainknak,
- Iskolák bemutatkozásai óvodai szülői értekezleten,
- Leendő elsős tanítók látogatása óvodánkba,
- Kölcsönös tapasztalatcserek, tájékoztatások,
- Óvodapedagógusaink látogatása az első osztályba,
- Egymás ünnepein, rendezvényein való részvétel,

Az óvoda és a művészeti iskola:

- Változatlanul fontos, hogy az óvoda kapcsolatot tartson a környezetében működő zeneiskolával,
- Továbbra is működjön a zeneovi, a zeneiskolából érkező zenepedagógus irányításával,

Óvoda és a közművelődési intézmények:

- Szükséges, hogy az óvoda kapcsolatban legyen a környezetében működő közművelődési intézményekkel: könyvtárral, művelődési házzal, múzeummal.
- Az intézmények kínálatából az óvodapedagógus úgy válogasson, hogy az elősegítse a nevelési feladatok sokoldalú, színes megoldását.

Óvoda és a gyermek egészségügy kapcsolata

19/2009-es EüM rendelet több korábbi rendeletet is módosítva lecsökkentette a területi védőnő óvodai feladatait. Az óvodában végzett megelőző tevékenységben beletartozott a gyerekek egészségi állapotának követése, testi, szellemi fejlődésük ellenőrzése, regisztrálása, személyi higiéniájuk ellenőrzése.

Ezután a szűrővizsgálatokat a területi védőnő végzi a védőnői tanácsadáson, a szülővel egyeztetett időpontban. Így a szűrések kapcsán a család és a védőnő szorosabban tud együtt működni és a szűrések hitelessége is biztosíthatóbb.

A kapcsolattartás formái:

- Látogatás,
- Tájékoztatás,
- Megbeszélések, rendezvényeken való részvétel

Az óvoda egyéb kapcsolatai:

- Tartalmi kapcsolat a fenntartóval,
- Tartalmi kapcsolat a kerület többi óvodájával, kerületi óvodai sporttalálkozók, kerületi pedagógiai napok, szakmai műhelyek, stb.
- Tartalmi kapcsolat a nevelési Tanácsadóval, a speciális képességeket vizsgáló szakértői bizottsággal,
- Tartalmi kapcsolat a XVI. kerületi Kertvárosi Egészségügyi Szakszolgálattal
- Tartalmi kapcsolat a gyermek és ifjúságvédelmi intézményekkel,

Óvodánk minden partneréhez rendel egy kapcsolattartó személyt (feladat, idő meghatározásával), aki összekötő szakemberként ápolja a gyermekek nevelése érdekében szükséges együttműködést. Mindent partnert évente egyszer megkérdezzük az elégedettségéről, elégedetlenségéről, és az igényeiről.

Az összegyűjtött információkat közösen megbeszéljük, ha szükséges intézkedési tervet készítünk az együttműködés javítása érdekében (MIP)

Több alkalommal végeztünk elégedettségvizsgálatot partnereinkkel kapcsolatban. A legutolsót 2009. februárjában.

A válaszadás az alábbi kérdéskörre vonatkozott:

- Működési feltételek
- Nevelés színvonala
- Szülő-óvoda kapcsolata (átlag 70 %) Védőnői hálózat 100 %
- Nevelési Tanácsadó 100% Iskola 100%
- Junior (közétkeztetés) 100 % Egyház 100 %

Nevelési program ismerete

A feldolgozott adatok mennyiségi mutatója 1-5 skála között mozgott. A válaszadás tanulságos volt, mert nemcsak az eredményességet mutatta ki, hanem azt is, hogy a szülőknek kiadott kérdőíveket az Ostoros úti óvodánkban 62 %-a, a Jövendő utcai óvodánkban 60 %-a küldte vissza.

Pályázat

Mindez jelzi számunkra, hogy a következő kérdőíves megkeresést meg kell előzze, egy hatékonyabb felkészítő munka. (A feldolgozott dokumentáció az irattárban található.)

A partneri kapcsolat működtetése:

Partnerek		Tartalmi szempontok	
		Közös szempontok	Egyéb szempontok
<u>Közvetlen partnerek</u>	Gyerekek	Igény, elvárás, elégedettség, elégedetlenség, kapcsolat, együttműködés, óvoda megítélése megadott szempontok alapján	
	Szülők		
	Alkalmazottak		Intézményi klíma, intézményvezetés
	Fenntartó		
	Pszichológus		
	Logopédus		
	Általános iskolák		
<u>Közvetett partnerek</u>	Pedagógiai szolgáltató	Igény, elvárás, elégedettség, elégedetlenség, kapcsolat, együttműködés	
	Nevelési Tanácsadó intézményegység		
	Társóvodák		
	Orvos, védőnők		
	Egyház		
	Junior (konyha)		

A gyerekek és a szülők társadalmi, gazdasági jellemzői:

Az elmúlt években a társadalom struktúrája, valamint a gazdasági helyzet jelentős mértékben változott, amelyek kihatnak a gyermekek testi-lelki állapotára.

A változásokat mi magunk is érzékeljük.

A gazdasági helyzet alapján két szélsőséggel találkozunk. Az egyik az anyagi nehézségekkel, esetleg munkanélküliséggel küszködő család (a mi óvodáinkban ez a kevesebb), a másik pedig az ún. „vállalkozó család”(jellemzője: sok munka, a pénz motiváló ereje, stressz, és kevés idő, főleg a gyermekekre).

Pályázat

Ennek a két társadalmi rétegnek a megjelenése sajátos pszichológiai vonás kibontakozásához vezetett. Az egymástól gazdasági szempontból igen távol elhelyezkedő két családtípus közös gyermeknevelési jellemzője ugyanis a „monitorozás” részleges, vagy teljes hiánya.

A monitorozás hiánya – amit elsősorban a társadalomnak ennél a két rétegénél figyelhetünk meg egyre gyakrabban – arra utal, hogy a szülő egyre kevesebb figyelmet fordít gyermekére.

A gyermek érzelmi és fizikai elhanyagolása, esetleg bántalmazása ebben a korai szakaszban - amikor a személyhez fűződő érzelmi kötődések alapjainak kell kialakulnia – egész életre szóló zavart okozhat a szeretetteljes emberi kapcsolatok létesítésében, sőt sérül valamennyi képesség, amely közvetett formában a szeretet, a nyitottság és a bizalom jelenlétét igényli.

„A belépő gyermekek „felkészültsége”.

Nevelési év elején minden kiscsoportos gyermek szülőjétől általános információt kérünk a gyermekről az alábbi szerint:

A gyermek neve, (beceneve):	
Születési idő:	Időre született - koraszülött - éleszeni kellett
Anyatejet kapott-e:	
Beszéd kezdete:	Van-e beszédhibája:
Járás kezdete:	
Ritkán beteg - gyakran megbetegszik	
Betegségek:	
Allergia: (ha van,	
Műtétek:	

Hamar elfárad - nem fáradékony	Napi alvásigény éjjel:
	Napi alvásigény nappal:

Étvágya: Általában jó étvágya van - Rossz étvágya van - Válogatós	
Kedvenc étele:	Milyen ételtől undorodik?
Etkezése otthon: Önálló - kicsit segíteni kell - etetni kell	
Jobb kezes - bal kezes - mindkét kezét egyformán használja	

Felnőttekkel való kapcsolatában: Nyílt - Közvetlen - Tartózkodó - Félénk - Gátlásos - Gyakran dacos -
Gyermekekkel való kapcsolatában: Nyílt - Közvetlen - Tartózkodó - Félénk - Gátlásos - Gyakran dacos -
Szívesen jön-e óvodába? igen - Nem - Közömbös

Járt-e bölcsődébe ? Igen - Nem	Hány éves kortól?
Beilleszkedése a bölcsődei közösségbe:	

Kedvenc játéka otthon:	
Szokott-e rajzolni? Igen - Nem	Szokott-e verselni? Igen - Nem
Szokott-e énekelni? Igen - Nem	Szokott-e segíteni? Igen - Nem
Szoktak-e neki mesélni? Igen - Nem Mikor?	
Mi a kedvenc meséje?	
Ki foglalkozik vele általában?	
A családtagok közül kihez ragaszkodik leginkább?	
Felnőttek figyelmeztetésére hogyan reagál?	
Mit tesznek ilyenkor?	
Szokták-e büntetni? Igen - Nem	Mivel?
Szokták-e jutalmazni: Igen - Nem	Mivel?

A válaszadásokból, illetve óvodapedagógusaink tapasztalatai alapján megállapítható, hogy a gyermekek „felkészültsége” az óvodai életre egyre inkább negatív tendenciát mutat.

Egyre jellemzőbb, hogy a szülők nem szánnak kellő időt a gyermekekre, nem segítik őket a tapasztalatszerzésben, a szokások kialakításában, inkább elvégzik a feladatokat helyettük, pedig inkább az önállósági törekvéseiket kellene segíteniük. Ezért fordul elő, hogy egyre több gyermek nem szobatiszta, nem tud egyedül étkezni, mert otthon még etetik, pohárból sem tud inni, mert cumistüveghez van szokva, stb.

Tisztálkodásukra többnyire a pancsolás jellemző.

Pihenéssel kapcsolatos szokásaik kialakulatlanok, alvásigényük minimális. Nincs koruknak megfelelően kialakított életritmusuk, ami a biztonságérzetüket erősítené.

Egyre gyakrabban tapasztaljuk azt is, hogy a szülők „félnek” a gyermeküktől, kerülik a konfliktusokat, nevelésükben engedékenyek, nem problémamegoldók.

Érezhetően megnőtt az indokolatlan tárgyi jutalmazás jelentősége is, ami viszont a gyermekek kialakulóban lévő értékrendjét veszélyeztetik.

Feleslegesen sok játékot vásárolnak, azok kiválasztása meggondolatlan, a fő vezérelv, hogy addig is nyugalom van, nem kell a gyermekkel foglalkozni.

A gyermekek mozgásával kapcsolatos tapasztalataink sem mutatnak kedvezőbb képet. A gyermekeket többnyire autóval hozzák, viszik, ezért nem tudnak gyalogolni, már a rövidebb távú sétától is elfáradnak.

A családok szabadidejüket rendszerint a „négy fal” között töltik, kevés a közös program, kirándulás, stb. Sok esetben mi ismertetjük meg a gyermekeket a közlekedési eszközökkel, amikor busszal, metróval, HÉV-vel kirándulni megyünk.

Jellemző a túlzott aggodás, féltés, ami a gyermek önbizalmát gyengíti.

Mindezekért természetesen nem feltétlenül a szülőket kívánjuk hibáztatni, sokkal inkább okai a megváltozott életkörülmények, a megváltozott értékrendek.

Mindebből viszont egyenesen az is következik, hogy a szülőknek az óvodával szemben nagyobb elvárásaik lettek, aminek az óvoda ugyan igyekszik megfelelni, de a család nevelését, az abból adódó hiányokat pótolni nem tudja és nem is képes arra.

3. Létesítményi feltételek, gazdálkodási mutatók

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

A sok zöld terület, a nagy udvar az Ostoros úti óvodában, az épületekben lévő csoportszobák nyugalmat, szeretetet, harmóniát sugallnak. Lehetőségeinkhez képest mindent megtettünk és megteszünk, hogy a kellemes benyomás ne változzon meg, csak előnyére.

Az épületek állagára nagyon gyenge közepes osztályzatot adnék.

Az Ostoros úti óvoda 1926-ban épült.

A Jövendő utcai óvoda 1892-ben épült.

Az Ostoros úti óvoda régiességének köszönhetően szép épület. A homlokzat hőszigetelt, de a nyílászárók elöregedtek, ezért a fűtés hatékonysága gyenge, mert az ablakok nagy résein elszökik a meleg.

A vízvezetékrendszer szakaszoltan felújított. A fűtésrendszer működéséhez szükséges csövek több helyen korrodáltak. A régi öntött vasradiátorok stabilak.

A kazánházban lévő kazán nehezen keringteti a vizet, mert az ugyan gázkazán, de a fűtés csövek még a széntüzelésű rendszerre lettek kiépítve.

A tető részleges felújítását követően, ami két évvel ezelőtt történt szomorúan tapasztaljuk a cserép elmozdulását, beázását.

A hiba kijavítása 2009. márciusában elkezdődött. Az én gondolatom szerint a legoptimálisabb megoldás egy új tető lenne, ezzel a megoldással a szép komplett formát kapna.

A világításkorszerűsítés 2007. évben megtörtént mind a két óvodában.

A Jövendő utcai óvoda ugyancsak megoldást sürget, mert a külső falrészek repedezettek, egyes helyeken ujjnyi vastagságú rések vannak. A nyílászárók cseréjét két évvel ezelőtt megkezdtem. Ablakaink elvetemedtek, többsége már nem is nyitható.

Mindkét óvodára vonatkozik az alábbi:

Sajnos a helységeink is nagyon szűkösek. Nem tudjuk biztosítani azokat a feltételeket, amelyeket az idevonatkozó rendelet meghatároz.

Pályázat

Jelenleg kicsi helységben tudjuk megoldani az orvosi, logopédiai és az elkülönítéssel kapcsolatos feladatokat. Nincs megfelelő szertárunk, raktárunk.

A Jövendő utcai óvoda udvarellátottsága még mindig nem megoldott.

3.2 A nevelőmunka gazdasági és műszaki háttérének, egyéb feltételrendszerének biztosítása

A fenti pont elemzéséről tudjuk, hogy gazdasági és a műszaki háttér biztosítása költségvetésfüggő. A tudatos tervezőmunka minden gazdasági évben szükséges. A meglévő gazdasági és műszaki háttér folyamatos nyomon követése szükséges, mely az ellenőrzésből, állagmegóvásból valamint a fejlesztésből tevődik össze.

Az intézményi költségvetés nagymértékben feladathoz kötött, konkrét összeget tartalmaz. Évről-évre a személyi juttatást és a kötelező befizetéseket a megadott szempontok alapján kiszámítjuk.

A dologi kiadás számítása az ún. kötött összeg - ilyen pl. a vásárolt élelmezés és az energiadíjak-, valamint az ún. szabadon felhasználható összeg - ilyen pl. a szakmai anyagokkal összefüggő kiadások-, amely az előző évi előirányzat feladatokkal terhelt összeg levonásával, a maradék értékhez adott kb. 6%, inflációnövekvéssel adekvát. A költségvetés részét képezi az intézményi bevétel is, ami elsősorban a gyermekek étkezési díjára vonatkozik, de idetartozik pl. a pályázaton nyert összeg, a munkatársak által befizetett telefondíj, Ostoros úti óvoda kerítésfrontján kiadott reklám felületek.

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

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

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

3.3 Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztő játékok, eszközök.

Intézményünk követi korunk fejlődését tárgyi állapotának gyarapodásával kapcsolatban, s ennek érdekében betervezettek szerint jár el az igények és szükségletek szem előtt tartásával.

Az elmúlt öt évben az alábbi nagyobb értékű eszközöket szereztük be:

- Nagy mennyiségű LEGO vásárlása
- Egészségügyi szempontból – az előírások figyelembe vételével – minden homokozóra takarók vásárlása.
- Ostoros úti óvodába két sütő tűzhely és porszívó vásárlása.
- Gyermekmosdók csaptelepeinek cseréje.
- Minden csoportnak új szőnyegek vásárlása.
- Mindkét óvodába mosógépek lecserélése.
- Számítógép, multifunkciós gépek beszerzése
- Jövendő utcai óvoda irodájában komplett bútor csere.
- Germstar Original fertőtlenítő gépek vásárlása minden csoportba.

A fenti eszközök tudatos beszerzésével törekszünk arra, hogy óvodásaink minél komfortosabb körülmények között nevelődjenek, munkatársaim optimális feltételek mellett végezzék napi teendőiket.

Az igényességünk a személyiség fejlesztő eszközök és játékok beszerzésére is kiterjedt.

A kiinduló pontunk a 11/1994. (VI.8.) MKM rendelet 7. sz. melléklete jegyzék a nevelési-oktatási intézmények kötelező (minimális) eszközeiről és felszereléseiről .

Az abban meghatározó elvárásoknak maximálisan eleget tettünk.

Rendelkeztünk a megfelelő mennyiségű és jó minőségű mozgásfejlődést, mozgási igényt kielégítő, anyanyelv fejlesztését, értelmi képességet, kreativitást fejlesztő eszközökkel.

Ugyancsak napi szinten tudjuk biztosítani az ábrázoláshoz, az ezzel összefüggő technikákhoz szükséges eszközöket is.

A gyerekek motiválásához gondolkodások fejlődéséhez az óvodapedagógusok is egyre több saját készítésű, kipróbált természetes anyagú eszközöket használnak. (nemez, agyag, stb.)

3.4. Hatékonyságmutatók

Az óvodában reggel 6 órától délután $\frac{1}{2}$ 6 óráig óvodapedagógus foglalkozik a gyermekekkel. A munkarend összeállításánál szempont, hogy a munkaidő kedvezmények figyelembe vételével, a csoporttal foglalkozó óvodapedagógusok, un. átfedési ideje 2 óra legyen.

Mindez azt is jelenti, hogy az óvodapedagógus átlag napi 6.5 órából 4,5 órát a csoportjában lévő teljes gyermeklétszámmal egyedül dolgozik.

A csoportlétszámok 2005 óta a következőképpen alakultak

(szeptember 1-i létszámok):

Csoport megnevezése	2005/2006. (létszám)	2006/2007. (létszám)	2007/2008. (létszám)	2008/2009. (létszám)	2009/2010. (létszám)
Pitypang	26	26	29	27	27
Gólyahír	25	24	27	27	28
Levendula	25	26	27	26	22
Nefelejcs	25	25	26	27	21
Vackor	24	20	20	22	24
Napraforgó	27	25	26	25	19
Csillag	28	25	26	25	28
Katica	-	20	20	24	27
Mindösszesen:	180	191	201	203	196

3.5 Saját bevételek, pályázatok, alapítvány

Intézményünk saját bevétele elsősorban az étkezési díjak befizetéséből származik.

A befizetett étkezési díjak alakulása 2005-től:

	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
	6 008 000 Ft	6 547 717 Ft	6 964 336 Ft	7 272 404 Ft	6 179 000Ft

	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
	1 461 000 Ft	1 320 000 Ft	1 595 680 Ft	1 417 500 Ft	514 580 Ft

Önkormányzati, ill. egyéb pályázatok:

	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
OIGYB	1 118 000 Ft 796 000 Ft	2 079 000 Ft	1 452 000 Ft		
KSB	57 000 Ft 150 000 Ft 52 000 Ft 200 000 Ft 250 000 Ft	70 000 Ft 150 000 Ft 60 000 Ft 113 000 Ft 25 000 Ft	55 000 Ft 83 000 Ft 64 000 Ft 31 000 Ft	70 000 Ft 70 000 Ft 56 000 Ft 100 000 Ft 95 000 Ft	90 000 Ft 90 000 Ft 100 000 Ft 120 000 Ft 56 000 Ft
OKM					560 000 Ft
OKM				550 000 Ft	595 000 Ft
FKFK	150 000 Ft 130 000 Ft	50 000 Ft 70 000 Ft 50 000 Ft	138 000 Ft 94 000 Ft	150 000 Ft 90 000 Ft 250 000 Ft 242 000 Ft	89 500 Ft
Összesen:	2 903 000 Ft	2 667 000 Ft	1 917 000 Ft	1 673 000 Ft	1 700 500 Ft

Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztériumtól 2009. évben elnyertük a „Zöld Óvoda” címet, melynek jogosultsága 2012-ig tart.

Óvodai alapítvány:

Óvodánk 2007. január 06.-tól rendelkezik alapítvánnyal, de a működtetése még nem gördülékeny. A Cinkotai Huncutka Óvoda alapítványunk induló összege 100.000 Ft volt. Ehhez az ELMŰ 100.000 Ft támogatást adott. Jelenleg az alapítvány bevételeinek folyamatos növelése a feladat.

2010-től alapítványunk fogadni tudja a Személyi jövedelemadó 1 %-át.

4. Humán erőforrás jellemzői

Pályázat

A humán erőforrások biztosítása és fejlesztése megkívánja, a közalkalmazottak számára előírt betanulási rend kialakítását, amely biztosítja az intézményi hagyományok, a közös értékek és a biztonságos munkavégzés szabályainak megismerését.

Az emberi erőforrás fejlesztése érdekében átgondolt továbbképzési programot, és beiskolázási terv készítését, az óvodán belüli ösztönző rendszer kialakítását, valamint az anyagi és erkölcsi elismerés alapelveit kell kialakítani.

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

4.1 Pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége

Intézményünkben 17 óvodapedagógus dolgozik velem együtt.

A 17 főből 16 óvodapedagógus felsőfokú végzettségű, ebből 1 fő vezetőpedagógiai szakra jár. Egy fő középfokú végzettségű.

2005	2006	2007	2008	2009
1 fő ELTE 1 fő Gyermekvédelmi továbbképzés 1 fő Tanulási képességek fejlesztése 1 fő Mozgásfejlesztés 3 fő EU pályázatiíró 1 fő Dajkaképző	1 fő Apor Vilmos Főiskola 1 fő ELTE 1 fő Textil-játék készítő 1 fő Dajkaképző	1 fő ELTE 1 fő Diszlexia prevenció 2 fő Testkultúra 1 fő Apor Vilmos Főiskola további szak 2 fő Egészségnevelő képzés	4 fő SNI gyermekek nevelése 1 fő Vizuális nevelés 1 fő Apor Vilmos Főiskola további szak 1 fő Mentálhigiéné képzés	1 fő Apor Vilmos Főiskola további szak 2 fő Mentálhigiéné képzés 1 fő „Zöld óvoda felé” képzés 1 fő Intézményértékelési feladatok 1 fő Egészségnevelő képzés 1 fő Dajkaképző

Ismereteiket átadják kollégáiknak.

Pályázat

A fentiekben leírt 120 órát a 17 fő teljesítette attól függetlenül, hogy még a hétéves intervallumon belül vagyunk.

A képzésekben a dadusok is kivették részüket, így elmondhatom, hogy valamennyien dajka végzettséggel rendelkeznek. Az ANTSZ előírásának megfelelően ugyancsak elvégezték a minimum tanfolyamot, és a konyhai munkatársaim, valamint a vezető helyettesek a HACCP tanfolyamát is.

Úgy gondolom, a felsoroltakból kitűnik, hogy kollégáim komolyan veszik a magas szintű szakmai felkészültséget, és ennek érdekében tevélegesen is.

Továbbképzéseinket a továbbképzési tervben vezetjük a jogszabályoknak megfelelően.

4.2 Pedagógusok tovább- és önképzésének támogatása

Az ismeretek bővítése, a képességek fejlesztése áthatja szakmai életünk egészét. A közoktatásról szóló törvény 1996. évi módosítása, pedig már kötelezőszerűen deklarálja azt. A szabályozás szerint a pedagógusoknak nemcsak joga a szakmai ismereteinek, tudatának gyarapítása, hanem hétévente kötelező a továbbképzésen való részvétel, amely 120 óra és az előírt követelmények teljesülésével valósul meg.

A kötelezettség folyamatosan feladatot ró az óvoda vezetőjére, hiszen a hétévenkénti továbbképzésen való részvételt ütemezni, tervezni kell.

Továbbképzés folyamata:

1. Minden nevelési év elején az óvodavezető közzéteszi a továbbképzési programokat a nevelőtestület számára.
2. A továbbképzésre jelentkezők kiválasztják a számukra megfelelő képzést, melyre írásban jelentkeznek az óvodavezetőnél.
3. Az óvodavezető előterjeszti a testületi értekezleten a jelentkezési igényeket.
4. Ezután a nevelőtestület a továbbképzési terv alapelvei, és a pénzügyi lehetőségek alapján kialakítja a támogatandó továbbtanulók névsorát.
5. Az óvodavezető véglegesíti a továbbtanulók személyét, figyelembe véve a pénzügyi lehetőségeket és az óvoda elsődleges érdekeit.
6. Az óvodavezető elkészíti az éves beiskolázási tervet.
7. A továbbtanuló kollégák jelentkeznek a továbbképzést meghirdető intézményekbe, és befizetik a tandíj rájuk eső részét.

Pályázat

8. A továbbtanulók a továbbképzés befejezése után egy hónapon belül kötelesek beszámolni a szerzett ismereteikről a munkaközösségeknek ill. a nevelőtestületnek.
9. Az óvodavezető helyettes minden évben a félévi értekezleten értékeli a beiskolázási terv megvalósulását, ismerteti, hogy a folyamat mely lépésénél volt szükség beavatkozásra.

A továbbképzési rendszerünk a személyes igények és a nevelési programunkkal adekvát érdekek összhangja alapján működik. Mivel az SNI gyermekek integrált nevelése mind több kihívást jelent, ezért serkentem kollégáimat a gyógypedagógiai főiskola elvégzésére.

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

A továbbképzési tervünk, ill. az azzal kapcsolatos dokumentációs anyagunk jól mutatja, kollégáim ön- és továbbképzési kedvét, de annak anyagi támogatását is.

4.3 A pedagógusok által kezdeményezett innovációk

Óvodai innovációról akkor beszélünk, ha a kutatás, kísérletezés és a képzés elemei a nevelési folyamat egészében, a belső szerveződésben jelen vannak.

Kutatás:

Az egyik legjelentősebb innovációnk maga a nevelési programunk, amit nem adaptáltunk, hanem a nevelőtestület közös akaratából és munkájából született.

Az intézményünk minőségirányítási programja is nevelőtestületünk közös munkája, mely az ÖMIP-ra épül.

Munkaközösségeink működése

Minőségi teamjeink működése

Kísérletezés:

A nyílt napok bevezetése (azóta hagyomány)

Felnőtt szakmai kirándulások bevezetése (azóta hagyomány)

Közös gyermek-felnőtt kirándulás (azóta hagyomány)

Kerületben szervezett sporttalálkozón való részvétel (azóta hagyomány)

Dohányzás vagy Egészség óvodai program csomag (középső, nagycsoport)

Dajkák együttműködése a nevelőmunkában

2009-től PERSONA DOLL (baba) módszer bevezetése

Előítéletek megelőzését és kezelését segítő módszer, amely egy életszerű baba. A pedagógus feladata a csoportba vitt babával:

- Elősegíti a beszélgetést

Pályázat

- Segíti azokat a gyerekeket, akiknek szüksége van rá
- Megfelelő kérdéssel ösztönzi a gyerekeket, hogy kifejezzék gondolataikat, érzéseiket, a baba érzelmeit, és együtt érezzenek vele, így képesek lesznek óvodásaink tanácsot adni.
- Megtanulnak kiállni önmagukért és azokért az emberekért, akik kénytelenek az igazságtalanságokat elszenvedni.

2009-től Kompetencia alapú nevelés.

Képzés:

Valamennyi kutatással és kísérletezéssel összefüggő innováció a koncepcionális rendszer kidolgozását és alkalmazását eredményezte.

Innovációs törekvéseinket természetesen kudarcok is tarkították. Így - bár megítélésem szerint az elképzelések nem voltak rosszak – gyenge eredményű volt az óvodai újság működtetése 2005-től – 2007-ig.

Ezt követően fellendülés mutatkozott, mert egy óvodapedagógus maximális lelkesedéssel állította, állítja maga mellé kollégáit és így az óvodai életből kiemelik az eseményeket, amit meg is fogalmaznak az óvodai újságban.

A kollégáim elkötelezettek az innovációval kapcsolatban. Keresik, kutatják azokat a lehetőségeket, amelyek a fejlődést, fejlesztést, pozitív változást elősegítik.

4.4 A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök

Szervezetépítés szempontjából jelentős eredménynek tekintem a dajkák szerepének pozitív változását, feladatkörük kibővítését.

A gyermekek óvodai életében elengedhetetlen, hogy az óvodapedagógusok partnereiként részt vegyenek az általános feladatokban

- Az egészséges életmód alakítása
- Az érzelmi nevelés és a szocializáció biztosítása
- Az értelmi fejlesztés, nevelés megvalósítása, különös tekintettel a gondozási feladatok területén, környezeti kultúra fejlesztésében, hagyományok ápolásának a feladatok gyakorlásánál.

Pályázat

Éppen ezért nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy óvodáinkban minden dajka, dajka képzettséget szerezzen. A dajkák szakképzésük során olyan elméleti ismeretek birtokába jutottak, melyek a gyermekek nevelésében aktív segítőként való részvételre jogosítja őket.

Az általános gyakorlat általában mindenhol az, hogy a dajkák délelőtti és délutáni munkarendjükben egyszerre két csoport ellátását biztosítják, így ismereteiket a gyakorlatban nehezen tudják kamatoztatni.

A visszajelzés pozitív – jól megszervezik a napi teendőket, folyamatosan megbeszélik a problémákat.

A dajkáink az alábbi csoportbéli tevékenységeket segítik:

- Az egészséges életmód – az egészséges életvitel igényének kialakításában, az ápoltság, a gondozottság, egyéb testi szükségletek kielégítésében, tevékenykednek.
- Az érzelmi nevelés és szocializáció- az érzelmi biztonság megteremtésében, a megfelelő magatartási és viselkedési szokások, szabályok megteremtésében, a magatartáskultúra megalapozásában, ajándékkészítésben, sétákon, kirándulásokon való részvételben,
- A munkára nevelés területén – a mások munkájának megbecsülése, a tisztaság fogalmának a szépséggel való párosítása, a játékeszközök óvása, tisztán – és rendben tartása, a közvetlen környezet esztétikussá tételében való részvétel, környezetkultúra megalapozásában, hagyományok ápolásában (nemezelés, gyöngyfüzés, agyagozás, körmöcskészás stb.) munkafolyamatok gyakoroltatása.

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

5. Szervezeti-vezetési jellemzők

5.1 Erőforrások eloszlása, munka és felelősség-megoszlás

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

Az intézmény élén óvodavezető áll. Az intézményvezető felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat, és dönt az intézmény működésével kapcsolatban minden olyan ügyben, amelyet jogszabály vagy a közalkalmazotti szabályzat nem utal más hatáskörébe. Az alkalmazottak foglalkoztatására, élet- és munkakörülményeire vonatkozó kérdések tekintetében jogkörét jogszabályban előírt egyeztetési kötelezettség megtartásával gyakorolja.

Az intézményvezető felel továbbá a pedagógiai munkáért, az intézmény ellenőrzési, mérési, értékelési és minőségirányítási programjának működéséért, a gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok megszervezéséért és ellátásáért, a nevelő és oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtéséért, a tanuló- és gyermekbaleset megelőzéséért, a gyermekek, tanulók rendszeres egészségügyi vizsgálatának megszervezéséért. Rendkívüli szünetet rendelhet el, ha rendkívüli időjárás, járvány, természeti csapás vagy más elháríthatatlan ok miatt az intézmény működtetése nem biztosítható, vagy az intézkedés elmaradása jelentős veszéllyel, illetve helyrehozhatatlan kárral járna. Intézkedéséhez be kell szerezni a fenntartó egyetértését, illetve, ha ez nem lehetséges, a fenntartót haladéktalanul értesítenie kell.

A óvodavezető feladatkörébe tartozik különösen:

- a nevelőtestület vezetése
- a nevelő és oktató munka irányítása és ellenőrzése
- a nevelőtestület jogkörébe tartozó döntések előkészítése, végrehajtásuk szakszerű megszervezése és ellenőrzése
- a rendelkezésre álló költségvetés alapján a nevelési-oktatási intézmény működéséhez szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosítása
- a SZÓSZ-szal (szülők óvodai szervezete), a munkavállalói érdekképviselői szervekkel való együttműködés
- a nemzeti és óvodai ünnepek munkarendhez igazodó, méltó megszervezése
- a gyermek- és ifjúságvédelmi munka irányítása
- a tanuló- és gyermekbaleset megelőzésével kapcsolatos tevékenység irányítása
- Az óvodavezető feladatai a következő területek szerint csoportosíthatók:
 - pedagógiai
 - munkaügyi

Pályázat

- gazdálkodási
- tanügy-igazgatási.

Az intézményvezető-helyettesek

- Vezetői tevékenységüket az óvodavezető közvetlen irányítása mellett végzik. Munkájukat azok a pedagógiai és egyéb feladatok alkotják, melyeket - közös megbeszélés és egyeztetés után - az óvodavezető írásban számukra meghatároz.
- Az intézményvezető-helyettesek megbízásakor a nevelőtestület véleményezési jogkörrel rendelkezik.
- Az intézményvezető az őt megillető jogokat esetenként vagy az ügyek meghatározott körében helyettesére vagy az intézmény más alkalmazottjára átruházhatja.
- Az intézményvezető-helyettesek részletes munkaköri feladatait munkaköri leírásuk tartalmazza.

Az óvodavezetőség

Az intézmény vezetőjének munkáját – irányító, tervező, szervező, ellenőrző, értékelő tevékenységét – a középvezetők segítik, meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel. A középvezetők az intézmény vezetőségének tagjai. Az óvodavezetőség konzultatív testület, véleményező és javaslattevő joggal bír, és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket a vezető szükségesnek tart. Tagjai az intézményvezető, helyettesei, a minőségi körök vezetői, szakmai munkaközösség-vezetők és a közalkalmazotti tanács elnöke. Az óvodavezetőség tagjai rendszeresen – a munkatervben rögzített időpontokként – megbeszéléseket tartanak, melyekről írásos emlékeztető készül. Az óvodavezetőség tagjai ellenőrzési feladatot is ellátnak, tapasztalataikról beszámolási kötelezettségük van az intézményvezető felé.

Az intézmény vezetősége időközönként nyilvános beszámolási kötelezettséggel tartozik a nevelőtestületnek, az intézmény pedagógiai munkájával összefüggő tárgykörben.

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

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

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

Felelősségi mátrix

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

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

Folyamataink		Folyamatgazda							
		A	B	C	D	E	F	G	H
1.	Belső szabályzók törvényességének biztosítása	*							
2.	Gazdálkodás	*							
3.	Eszköz és felszerelés biztonságának megteremtése	*							
4.	Fizikai környezet biztonságának megteremtése	*				*			*
5.	Személyi feltételek biztosítása	*							
6.	Óvodai felvétel	*							
7.	Beiskolázás	*							
8.	Nevelési folyamat	*	*		*				
9.	Stratégiai tervezés	*		*	*				
10.	Operatív tervezés	*		*	*				
11.	A megvalósítás tervezése	*	*	*	*				
12.	Vezetői ellenőrzés, értékelés	*	*						

13.	Belső kapcsolatok működtetése	*	*	*					
14.	Partneri igény és elégedettség vizsgálata			*					
15.	Panaszkezelés	*							
16.	Önértékelési rendszer működtetése			*	*				
17.	Munka és balesetvédelmi előírások végrehajtása					*			
18.	Tűzvédelmi előírások végrehajtása						*		
19.	Gyermekvédelmi feladatok ellátása	*						*	
20.	A HACCP rendszer ellenőrzése		*	*					

5.2 Belső értékelési, minőségi technikák

Minőségirányítási rendszerünk:

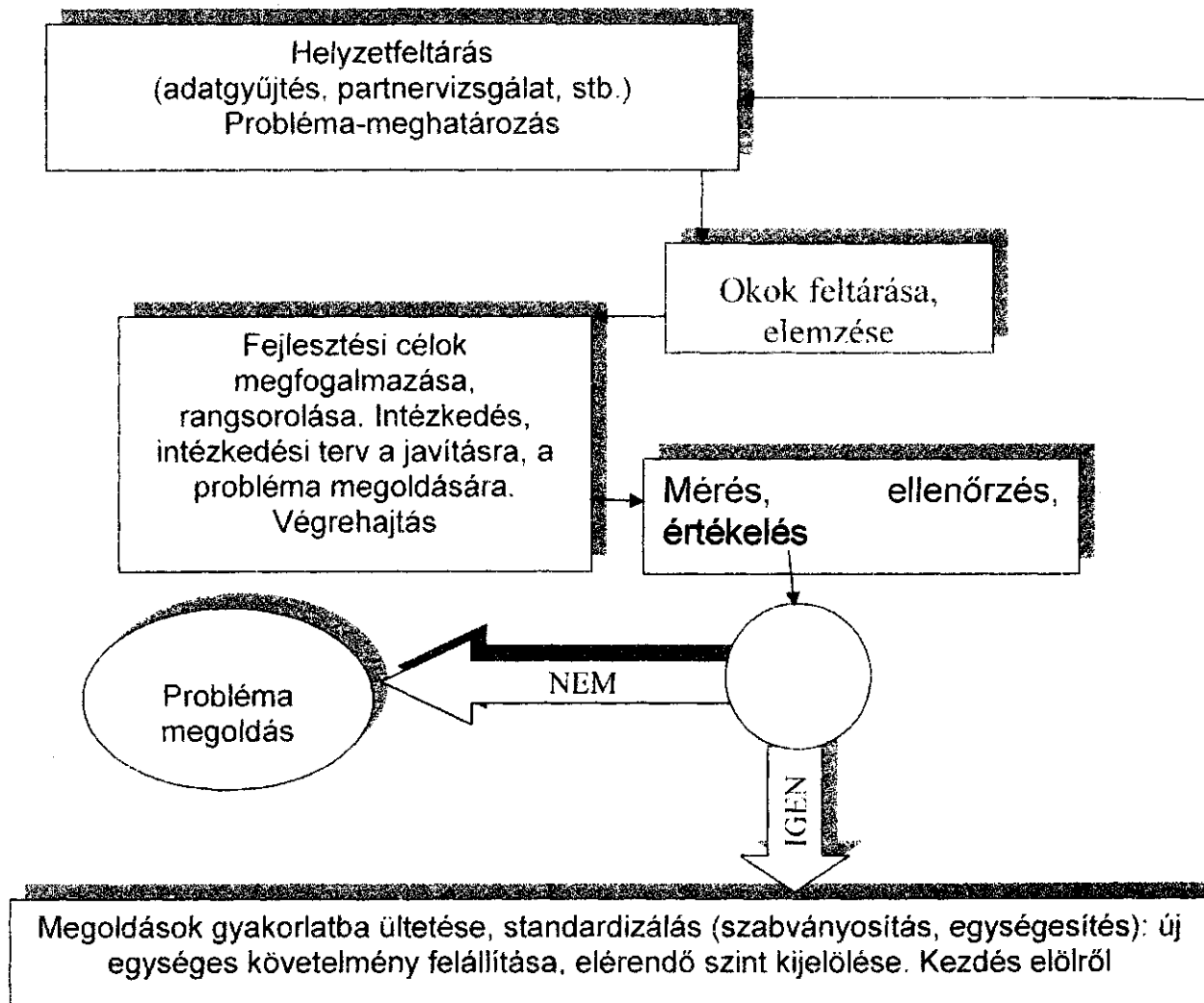
Intézményünk mindazon tudatos tevékenységeinek összessége, melyeket azért végzünk, hogy folyamatainkat szabályozzuk, és fejlesszük annak érdekében, hogy szolgáltatásainkkal partnereink igényeit mindjobban kielégítsük, működésünk hatékonyságát javítsuk.

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

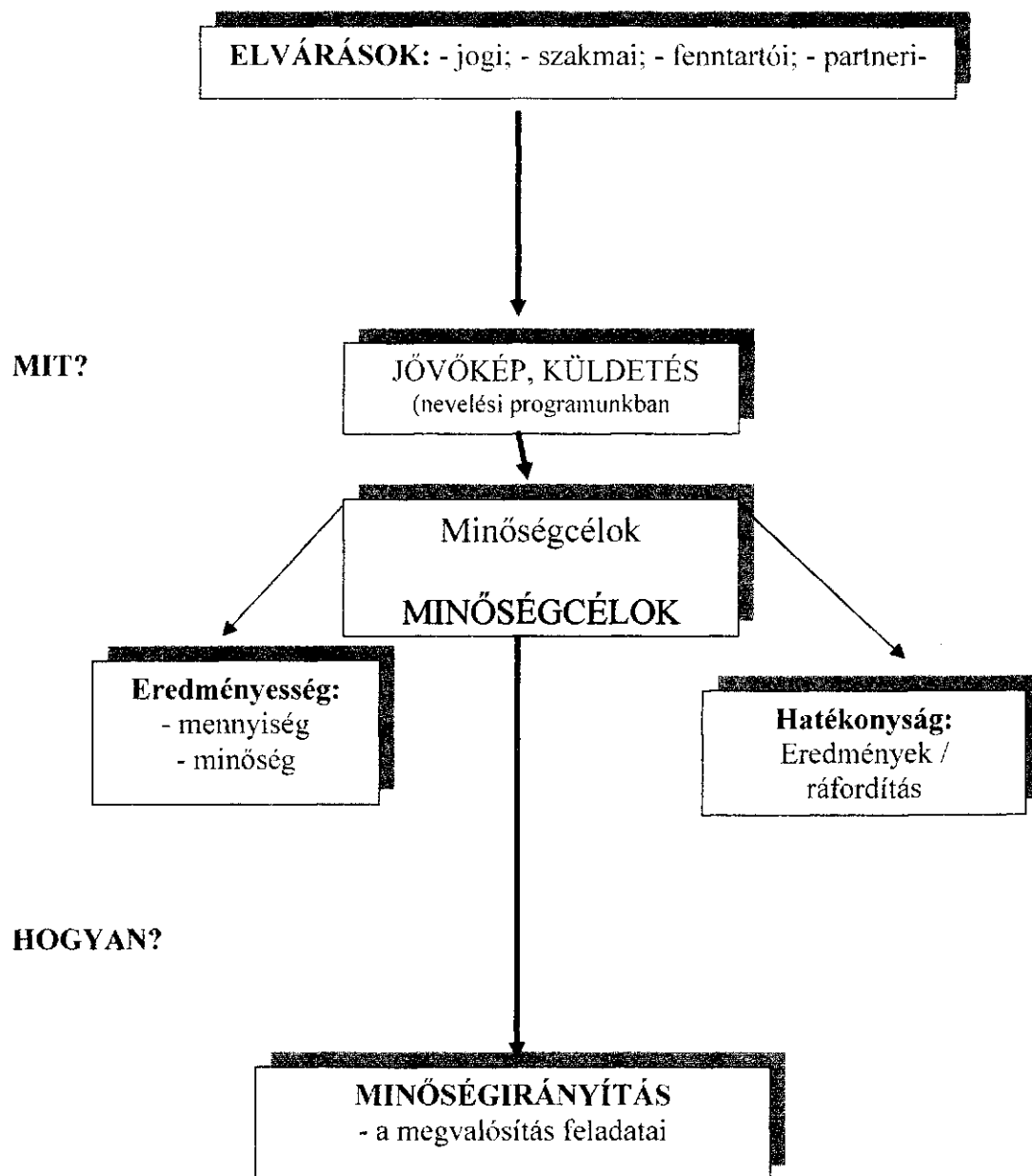
A folyamatos javítás célja az, hogy az intézményünk működése során keletkezett jelzések, valamint az intézményi külső és belső mérések, belső értékelések eredményei alapján észlelt működési problémák, hiányosságok – a szervezet egésze, az egyes munkaterületek, csoportok és az egyének szintjén – megszűnjenek, s a szükséges javító, fejlesztő, megelőző tevékenységek megtörténjenek.

OKAIM védjegy megszerzése, mellyel 2009. május 07.-én minősített óvodává vált intézményünk.

A folyamat menetének modellje



A MINŐSÉGPOLITIKAI STRUKTÚRÁNK



- Feltételek biztosítása
- Javaslattétel a minőségfejlesztési team vezető személyére
- Aktív szerep a belső képzésekben
- Önfejlesztésre késztetés
- A vezetés koordináló szerepének és azonnali reagáló képességének növelése
- A partnerek információval való ellátása
- Az intézmény menedzselése
- A működési erőforrások növelése (pályázatok)
- Csapatmunka
- Folyamatos javítás korrekció

A minőségfejlesztési vezető feladatai

- A minőségfejlesztési team tagjainak kiválasztása, felkérése, a team megalakítása
- Információk begyűjtése, átadása
- Csapatmunka megszervezése, koordinálása
- Feladatok egyénre szabott kiosztása
- Motiváló részvétel a team munkájában

A minőségfejlesztési team feladatai

- Mérések kidolgozása (Ki, Mit, Mikor, Hogyan mér?)
- A begyűjtött információk feldolgozása, értékelése
- Az eredménye nyilvánosságra hozatala
- Az elért eredmények rögzítése, javaslattétel a szükséges változtatásokhoz

5.3 Belső információáramlás

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

Az információk beszerzése különböző területekről, különböző módon történik.

Az információkat az információ-felelőssel folyamatosan gyűjtjük, szelektáljuk, s továbbítjuk munkatársaink felé.

Az információforrások lehetnek külső és belső információk.

- Rádió, TV, napi sajtó
- Hivatalos közlönyök
- Szaklapok
- Önkormányzati iratok,
- Tanfolyamokról, továbbképzésekről tájékoztatók,
- Óvodapedagógusok lapja

Belső információforrások:

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

Külső és belső információnak tekinthető a szülők részéről érkező észrevétel a szülői értekezletekről, fogadóórákról, stb.

Az információkat nemcsak befogadjuk de közvetítjük is.

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

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

Pedagógiai információk:

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

Információáramlás a két épület között:

1. Információáramlással kapcsolatos jelenlegi vélemények értékelése.
2. A információáramlás javítása érdekében a feladatok kitűzése.
3. A nevelőtestület tájékoztatása a feladatokról.

Pályázat

4. Az információáramlás folyamatának megtervezése.
5. Az óvodavezető koordinálja a feladatokat, egyidejűleg részt vesz a közös megbeszéléseken.
6. Az óvodavezető továbbadja az információt a vezető helyetteseknek.
7. Az információ eljut az érintettekhez.

Információáramlás épületen belül:

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

5.4 Az intézmény légköre

Az elmúlt évek folyamán nagy hangsúlyt próbáltam és próbálok fektetni annak érdekében, hogy a munkahelyi, intézményi légkör a legoptimálisabb legyen.

A jó vezetőnek ismernie kell beosztottjait. Ismerni kell erősségeit, gyengeségeit, segítséget nyújt, de a szakmai önállóságukat nem korlátozhatja.

Hosszú utat tettünk meg, mire elmondhattuk, hogy kimozdultunk a holtpontról, s megindultak a kezdeti lépések, a csiszolódás egymás felé a két óvoda dolgozói között.

Számíthattam a két vezető-helyettes segítő munkájára, akik mindenben támogattak. Jól együttműködő munkánk gyümölcse, hogy szívesen vették és közvetítették az ötleteinket, - s ezekben egyre inkább partnerek lettek a kollégák. Megvalósítottunk néhány olyan elképzelést, amely ma már óvodai hagyomány s egyre jobban összeköt bennünket. Ilyenek pl. a helyi bemutató foglalkozások, tapasztalatcserék, közös munkák (minőségi team) közös karácsonyi ünneplés, közös főzőversenyen való részvétel, közös felnőtt kirándulások.

Az együtt eltöltött idő lassan meghozta gyümölcsét. Most már jó úton vagyunk, sikeres és hatékony közösséggé váltunk.

Pályázat

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

6. Pedagógiai munka jellemzői

Óvodapedagógusaink a munkájukat magas színvonalon végzik.

Nevelőtestületünkre jellemző az alkotó pedagógiai munka, a kreatív gondolkodás, a szakmai önállóság, az egyéni arculat megteremtése-kialakítása.

Az elmúlt öt évre visszatekintve hatalmas változásokon mentünk keresztül, nagy feladatokat oldottunk meg.

6.1 Nevelési program

A saját helyi nevelési programunk elkészítését követően a megvalósítás időszaka állt előttünk. Ki tudtuk elégíteni a gyermeki – szülői elvárásokat. Igazi családias légkörű csapatmunka alakult ki. A nevelési célok elérése érdekében új értékelési rendszert dolgoztunk ki, az egyéni fejlődési lapok hatékonyabb használata érdekében. Fontos célunk, hogy a nevelési tervek egymásra épülésével a nevelési év végére a követelményrendszer jól átláthatóvá váljék minden foglalkozási területen.

Önállóan továbbképzéseken vettünk részt, hogy minőségelvű munkánkat a gyakorlatban megvalósítsuk.

Be kellett bizonyítanunk, hogy képesek vagyunk a szakmai önállóságra, folyamatos önkorrekciót magába foglaló fejlesztésre, minőségelvű munkára.

Képessé kellett válnunk az önelemzés, önértékelés helyi, intézményi stratégiájának, formáinak kialakítására.

Az elkészült nevelési programunkban kiemelten kezeltük:

- A környezet-tudatos szemléletre való nevelést
- A néphagyományok ápolását,
- Az anyanyelvi nevelést,

A változó rendelkezéseket, törvényességi megfeleltetést, valamint az elmúlt években felülvizsgált és értékelt nevelési programunkat szem előtt tartva úgy döntöttünk, hogy a nevelési programunk szerkezetét megváltoztatjuk, átláthatóbbá tesszük, és - a játéktevékenységen kívül - egészségnevelés, és az anyanyelvi nevelést fogjuk kiemelt feladatként kezelni.

Pályázat

A nevelési programunk első verziójában az óvodapedagógus feladataira tettük a hangsúlyt, s annak megfelelően állítottuk be a várható eredményeket.

A változtatott nevelési programunkban a gyermeki tevékenységek kerültek kiemelésre, s annak tükrében rangsoroltuk a pedagógusok feladatait, illetve meghatároztuk a sikerkritériumokat, amelyek teljesülése lehetővé teszi, hogy a gyermek iskolaéretté váljon.

Nevelési programunk koncepciója a gyermekek sokoldalú személyiségfejlesztése, differenciált bánásmód. Éppen ezért minden gyermekről egyéni megfigyelési lapot vezetünk, s akinél szükséges – egyenetlen fejlődés, stagnálás stb. mutatkozik, – az egyéni fejlesztés megvalósításához egyéni fejlesztési tervet készítünk. (Cél, feladatok meghatározásával.) Ha fejlesztésünk nem jár megfelelő eredménnyel, felvesszük a kapcsolatot a megfelelő társszervekkel (Nevelési tanácsadó, pszichológus, Képességvizsgáló stb.)

A nevelési programunknak – és természetesen az előírásoknak – megfelelően minden évben elkészítettük, és elkészítjük az éves óvodai munkatervünket.

6.2 Minőségirányítási program

Az óvodai nevelés alapidokumentuma az intézményi Minőségirányítási Program (MIP), melynek elkészítését az indokolta, hogy a Köznevelési törvény szabályozása miatt az óvodában folyó nevelőmunka ellenőrzési, mérési, értékelési és minőségbiztosítási rendszere kikerült a Helyi Óvodai Programból és a szabályozás a MIP-ben jelenik meg. Az intézményi minőségirányítást alapvetően meghatározza, a Budapest Főváros XVI. Kerület Önkormányzatának Köznevelési Minőségirányítási Programja.

A minőségbiztosítás/minőségfejlesztés helyi rendszerének kialakításában fontos szerepe van a nevelési programunknak, ugyanis a rendszer csak világos, tartalmi és formai követelményeknek megfelelő, legitim nevelési program alapján építhető fel.

A minőségfejlesztés helyi rendszere és a nevelési programból kiolvasható az intézmény stratégiai fejlesztési, és megtervezhető munkatervi céljai.

MIP időszakában azt kell megnéznünk, hogy a helyi nevelési programunkban megfogalmazott nevelési célok kellően konkrétak-e, teljesítésük ellenőrizhető-e a gyakorlatban.

Azt kell megnéznünk, ha összemérjük a kitűzött célokat, a teljesített feladatokat, az elvégzett tevékenységek eredményeivel, akkor az óvodai nevelőmunkánk egésze, az óvodánk működése valóban a kitűzött célok elérésének irányába mutat-e.

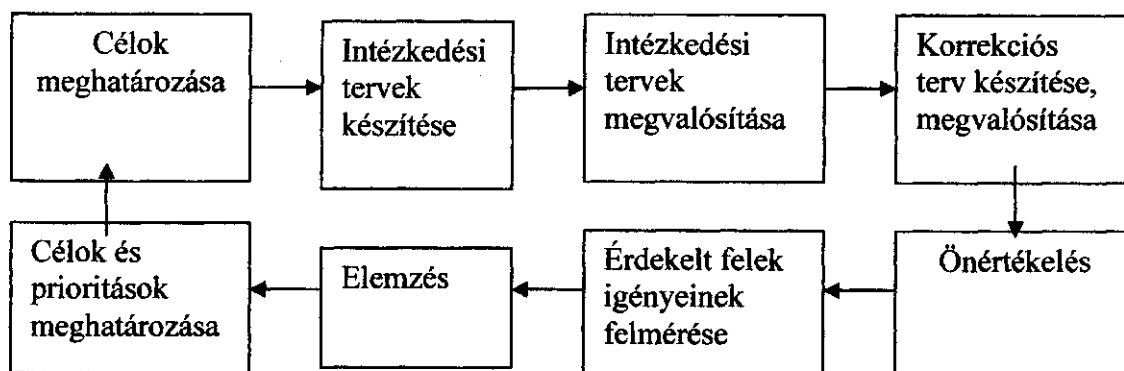
***Sikeres óvodának akkor mondhatjuk magunkat,
ha céljaink megvalósulnak.***

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. Törvény 40§ alapján az intézményi minőségirányítási program az alábbi főbb területek szabályozását tartalmazza:

- hosszú távra szóló elvek,
- az elvek megvalósítását szolgáló elképzelések
- az intézmény működésének folyamata
- vezetési feladatok
- tervezési feladatok, ellenőrzési feladatok
- mérési-értékelési rendszer

Mindkét óvodában működik a minőségi team, az irányítás szerepe a minőségi kör vezetője kezében van. Természetesen a munkában a nevelőtestület többi tagja is feladatot kap.

Cél a nevelőtestületen belül az egyenlő teher megosztása, ezért a megfelelő feladathoz a megfelelő embert kívánom megtalálni.



Ez a ciklus alkalmas az intézményen belüli részfolyamatok jobbítására, valamint az intézmény egészének áttekintésére, értékelésére és fejlesztésére.

6.3 Munkaközösségek

A munkaközösség ugyancsak elkészítette a munkatervét, melyben a HOP kiemelt feladatai korcsoportonkénti lebontásban kerültek feldolgozásra. Az óvodapedagógiai ismeretek felelevenítésén kívül bemutató foglalkozásokkal segítették egymás munkáját.

Munkaközösség feladata:

- Pozitív információkat továbbítani a testület tagjairól
- A résztvevőkben alakítani a segítő készséget, a szakmai igényeket, a kritikusságot
- Biztosítani a szakmai fejlesztést

Pályázat

- A nevelési programnak megfelelően a közös gondolkodás, azonos értelmezés kialakításában tevőlegesen részt vesz.
- Korszerű szakismereteket és igényeket közvetít a nevelőtestület többi tagja, a gyerekek és az óvodavezető számára.

6.4 Gyermekvédelem

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

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

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

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

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

A nevelési év folyamán az alábbi feladatokat végzi el:

- A nevelési év elején megtervezi a gyermekvédelmi munkaprogramot az adott évre. Ezt a feladatot havonkénti bontásban készíti el a gyermekvédelmi felelős, konkrét tevékenységeket jelölve benne a felelőssel együtt.
- A nevelési év elején írásban tájékoztatja a szülőket a gyermekvédelmi tevékenységről, fogadóórájáról, arról, hogy probléma esetén milyen óvodán kívüli gyermekvédelmi feladatokat ellátó intézményeket kereshetnek fel.
- Közreműködik a helyi nevelési program gyermekvédelmi fejezetének kidolgozásában, mint a vezető szakembere.
- Évente legalább egyszer egyeztet a jegyzővel vagy az önkormányzat illetékes előadójával és a gyermekjóléti szolgálattal a nyilvántartást illetően.
- Munkájáról évente írásban beszámol a nevelőtestületi értekezleten, ill. egyéb esetben az intézményvezető utasítására.

Pályázat
Munkája az óvodában:

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

Óvodáinkban főleg olyan gyermekvédelmi problémákkal találkozunk, melyeknek szociális háttere van. Bízunk abban, hogy ez a jövőben nem változik, illetve csak jobb lesz, de ha mégsem, gyermekvédelmi felelőseink ismereteik, tudásuk birtokában képesek lesznek feladataiknak eleget tenni.

6.5 A pedagógiai nevelőmunka jellemzői

Gyermekek fejlesztése

*„Tudod-e hogy a kezdet a legfontosabb, általában is,
de különösen a fiatal és zsenge lényeknél?
Hiszen leginkább ilyenkor lehet őket formálni,
S ilyenkor vésődik beléjük az a forma,
Amelyet bennük kialakítani akarunk.”*
(Platon)

A gyermekek különböző adottságokkal születnek és különböző körülmények között nevelődnek, ezért a fejlesztés alapja a megismerés.

Vannak, akiknél a hátrányokat kell behozni, van, akiknél a tehetséggondozást kell megvalósítani. Ahhoz hogy a fentieknek eleget tudjunk tenni, olyan pedagógusokra van szükség, akik ismerik a fejlődés jellemzőit, akik tisztában vannak a nevelés jelentőségével, s akik teljes lelki odaadással, érzelmi gazdagsággal közelítenek a gyermekek felé. Kollégáimról elmondható, hogy Ők ilyenek.

Intézményünk gyermekközpontú. Mindannyian törekedtünk, törekszünk arra, hogy megteremtjük óvodásaink számára a kedvező, ingerdús környezetet, melyben szabadon kibontakoztathatják egyéniségüket.

Tudjuk, hogy a gyermekek életkori sajátosságaiból adódóan a fő tevékenységük a játék (folyamatos). A játékban a gyermek élményeit, vágyait dolgozza fel, miközben ismereteket,

Pályázat

készségeket sajátít el. Ezért a gyermekek fejlesztésében, személyiségük alakulásában, készségeik, képességeik fejlesztésében erre alapoztunk, s alapozunk. Mindezeket szem előtt tartva törekedtünk a sokszínűsége, az igényessége tartalomában, módszerben, eszközökben egyaránt.

A Helyi Óvodai Program pontosan ezért irányul a komplex személyiség fejlesztésére

Az óvodai élet megszervezésében a gyermekek fejlesztésében arra törekedtünk, illetve törekszünk, hogy érvényesüljön:

- a személyiségközpontúság.
- tevékenységrendszerben történő fejlesztés
- az élményszerűség (a közös együttlét élményeivel különböző szituációkban: kirándulás, kulturális programok, stb.) az óvodapedagógus által közvetlenül nyújtott minta szerepe; pozitív énkép, önismeret; a gyermekek sajátos viszonya a világhoz; az egyéni sajátosságokhoz igazodott differenciált fejlesztés; sajátos fejlesztés a gyermekhez igazodó módszerekkel, eszközökkel.

Helyi óvodai programunknak megfelelően kiemelt nevelési feladatunk a környezeti nevelés, néphagyományőrzés.

Fontos feladatunknak tartottam az elmúlt öt évben, hogy megtartsam azt a légkört, amelyben az óvodás gyermekek szívesen tevékenykedtek. A mai felfokozott tempójú életben meg kellett és meg kell tanítani a gyermekeket az ember és környezete harmóniájára, a hagyományok tiszteletére, gyakorlására, melyet az érzelmeim át tapasztal meg.

Óvodás korban kell kezdeni a környezetvédő, természetvédő ember személyiségének kialakítását.

Feladatunk a környezet, természet szeretetére – védelmére, gondozására nevelni a gyermekeket.

Az elmúlt időszakban szép eredményeket értem, értünk el.

Gondozásba vettük a cinkotai Szent István parkot, melyet minden évben a nagycsoportosok tartanak tisztán (falevéltől, szeméttől megszabadítva).

A Madárbarát Egyesületbe való belépést követően óvodáink kihelyezett, 2 db „C”-tipusú madárodú (rozsdafarkúnak, légykapónak), és 1 db kis méretű madáretető kirakásával a gyerekek megfigyelhetik az ott élő különböző madarak viselkedését, a Madárbarát program segítségével közelebb kerülnek a természethez

Pályázat

A gyerekek megismerkedhettek a komposztálás folyamatával, a kezdeti levélgyűjtéstől, gallydaráláson, a komposzt forgatásán át a tiszta humuszig, (mely hosszú folyamat), amelybe virágmagot ültethetnek.

Megtanítjuk őket a papírgyűjtés szervezésével, hogy védjük, óvjuk a természetet annak szépségét, tisztaságát.

A gyermek méretű szelektív hulladékgyűjtőket telepítettünk le óvodáinkba (papír, fém, műanyag) ezzel segítve, hogy a különböző anyagból készült hulladékot különválasztva újra hasznosításra gyűjtsünk össze.

Arra neveljük Öket, hogy tartsanak tiszteletben minden élőlényt és emberi alkotást egyaránt. Mindezek hozzájárulnak ahhoz, hogy társas kapcsolataik, viselkedésük, szocializációjuk a kívánt irányba terelődjön. Óvodapedagógusaink kihasználják a játékdudvar, a séta, a kirándulás, az igény szerinti táboroztatások és egyéb programok nyújtotta lehetőségeket.

A népi kultúra a néphagyomány értékeinek fenntartása fontos szerepet tölt be az óvodai nevelésben.

Megtanulják, hogy az élet folyamatos és ciklikusan változó. A jeles napok, az évszakok változásaihoz kapcsolt hagyományok, élmények, szokások, természetes anyagokból készített eszközök mind gazdagították, gazdagítják a gyermekek érzelmi életét, fejlesztik értelmi képességeiket.

Az óvoda korban elkezdett hagyományok ápolása nélkülözhetetlen. A múlt, a jelen és a jövő összefonódása széleskörű ismereteket közvetít. Nemcsak a gyermekek számára fontos kiterjesztett feladatról van szó. A nagyszülők, szülők bevonhatóságának megszervezése is fő feladatunk volt. Az élmények, tapasztalatok átörökítését több programban tudatos munkával végeztük, végezzük. (néphagyomány-délutánjainkon megtanulható a nagyszülőktől a hímzés alaptechnikája, a régi eszközök nevének, használatának gyakorlása, pl.: kékfestő készítés, körmön fonás, dióskosár sütés stb.)

Nagyon fontosnak tartom a beszéddel összefüggő alapvető viselkedési- és illemszabályok átörökítését (a hangerő, a gesztus, az egymásra figyelés), amelyek a közösségi együttélés alapjait jelentik. Óvodapedagógusaink a jeles napokat a megszokottól, a hétköznapiaktól eltérő módon tartják meg.

A jeles napok az őszi, a téli, a tavaszi, a nyári napforduló köré csoportosulnak.

- Tavaszi ünnepkör: Húsvét, Anyák napja, Pünkösd, Gyermeknap
- Őszi ünnepkör: Szüret, Márton nap

Pályázat

- Téli ünnepkör: Miklós napja, Luca nap, Karácsony, Farsang

Mindannyian tisztában vagyunk azokkal a legújabb kutatási eredményekkel, amelyeket széleskörű idegfiziológiai, pszichológiai és pedagógiai vizsgálatok előztek meg, mely szerint a felnőttkor sikerességének, boldogságának biztosítója az érzelmi biztonság.

Az érzelmi biztonság, a szeretetteljes környezet hatására a központi idegrendszerben úgynevezett endorfin anyag termelődik, amely a tanulási folyamatokat teszi lehetővé.

Az érzelmi biztonság mindenkori alapfeltétele az, hogy úgy jó befogadni a gyermeket az óvodai életbe, hogy elfogadjuk olyannak, amilyen. Elfogadjuk őt a meglévő tapasztalataival, szokásaival, neveltségének szintjével. Elfogadjuk őt az előzőekből táplálkozó egyéni, sajátos szükségleteivel, amelyet úgy kell kielégíteni, hogy az a gyermek igényeinek megfelelően, majd ezekből kibontani további magasabb rendű szükségleteit.

Tapasztalataim az intézmény működtetéséről az elmúlt öt évben

Pályázatom értékelő részének írása során szembenéztem az elmúlt öt év eredményeivel.

Utólag belegondolva nagyon tartalmas éveket hagytunk magunk mögött.

2005. évi vezetési programban megjelölt elképzelések és fejlesztések az alábbiak szerint valósultak meg:

- A nevelőmunka alapelveit, legfontosabb céljait, módszereit, eljárásait a Helyi Óvodai Program határozzák meg. A szabályozás figyelembevételén túl a legfontosabb alapelv a kialakult hagyományokra és az óvodahasználók (szülők) véleményére való építkezés volt.
- Integrációs nevelés, sajátos nevelési igényű – elsősorban érzékszervi, beszéd fogyatékos, a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra visszavezethető, illetve vissza nem vezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő gyermekek integrált nevelése.
- Óvodapedagógusok nagy számban vettek részt szakmai továbbképzéseken.
- Kialakult a nevelőtestület körében a megfontolt, szakmailag megalapozott és kipróbált módosítások fokozatos bevezetése (logopédusokkal, fejlesztő pedagógusokkal való együtt fejlesztése a rászoruló gyermekeknek, egyéni fejlettséghez igazodó differenciált fejlesztés).
- Erősödött a szakmai munkaközösség szerepe.
- Folyamatos könyvtárfejlesztési, könyvtárhasználat népszerűsítése.
- Óvodai újság sikere a szülők körében megosztott volt.

Pályázat

- A nevelőmunkát segítő dajkák mindegyike elvégezte a HACCP (Veszélyelemzés Kritikus Szabályozási Pontokon) tanfolyamot, melyet folyamatosan hasznosítanak.
- A Minőségi team munkája egyre tudatosabban épül be a mindennapjainkba.
- A nevelőmunka hatékonyságának folyamatos és rendszeres mérése, értékelése.
- Intézményi szinten a kifelé nyitás fontos szempont. Megismertetni, megismerni az óvodában folyó tevékenységeinkről (a szülőket, a körzetünkhöz tartozó alsós tanítónőit, érdeklődő óvodapedagógusokat, fenntartót).
- Folyamatban van az elhasználódott bútorok cseréje és az eszközfejlesztési terv szerint az eszközök beszerzése.
- Jövendő u-i épület tovább bővült egy csoportszobával, tornaszoba megszűnésével.
- Az Ostoros úti óvoda területéhez visszacsatolásra került 602 m² telek.

Úgy gondolom, hogy lehetőségeinkhez mérten a feladatokat képességeinknek megfelelően elvégeztük. A változások miatt (Helyi Óvodai Program, HACCP rendszer, Minőségirányítási Program, Szervezeti Működési Szabályzat, Házirend) fel kellett venni a rítmust.

Váci Mihály gondolataival zárom a 2005. szeptember 1-től napjainkig tartó időszakot.

*„A Hold lehajlik már a kerítésre,
mint májusban a habzó orgonák.
Adja kezét! -e forró szívverésre
emlékezzen majd: ennek ütemére
dobog a Föld éltető mélye,
ettől él, lüktet a világ.”*

(Váci Mihály)

Vezetői kinevezésem esetén a következő öt évre szóló terveimet a vezetési program tartalmazza.

7. VEZETÉSI PROGRAM

Az óvoda akkor jó, ha gyermekközpontú, ha a gyermekek érdekeit szolgálja.

A gyermekeknek megfelelő, barátságos, esztétikus környezetet, fejlődésüket szolgáló eszközöket, harmonikus életkörülményeket kell teremteni.

Az óvodai nevelés célja nem lehet más, mint az óvodás gyermek személyiségének kibontakoztatása, képességfejlesztése, testi, szellemi, érzelmi szükségleteinek kielégítése.

Újbóli kinevezésem esetén továbbra is vezetője, irányítója, ösztönzője, partnere és segítője szeretnék lenni kollégáimnak, akik közvetítik ezeket az értékeket.

Az intézményvezető szerepe, feladatköre és felelőssége az elmúlt években alapvetően megváltozott. Már nem lehet „csak” a pedagógiai munka irányítója, hanem egy szervezet irányítója is, divatos szóval: közoktatási menedzser.

A közoktatási intézmény vezetője a közoktatásról szóló törvény 54§-ának (1) bekezdése szerint felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat és dönt az intézmény működésével kapcsolatos minden olyan ügyben, amelyet a jogszabály, vagy közalkalmazotti szabályzat nem utal más hatáskörébe.

Az alkalmazottak foglalkoztatása, élet- és munkakörülményeire vonatkozó kérdések tekintetében jogkörét jogszabályban előírt egyeztetési kötelezettség megtartásával gyakorolja.

Egyszemélyi felelős. Egyszemélyi felelősséggel bír pl.:

- szervezetirányításban, szervezetfejlesztésben
- pedagógiai irányításban, tartalmi fejlesztésben
- ellenőrzési, mérési, értékelési és minőségirányítási programjának működéséért
- személyzeti munkában,
- gazdálkodásban, menedzselésben, műszaki fejlesztések területén.
- Az intézményben valamennyi tevékenység folyamat irányítójának kell lenni.
- Ezeket azonban csak úgy lehet megvalósítani, ha:

Pályázat

- Az intézmény egész működésére rálátással rendelkezik. A testület munkájának megszervezésében, meg kell találni azokat a személyeket, akik alkalmasak egy-egy konkrét feladat önálló megszervezésére és végrehajtására.
- Pontosan meg kell tervezni és irányítani az egész szervezet működését.
- A vezetésben bármely szinten az érdekelteket megfelelő tervezési, szervezési, döntési és ellenőrzési jogkörrel láthatja el.
- Megfelelő kapcsolatok kiépítésében és fenntartásában (külső-belső) nagy szerepe van. Különösen a testülettel, a szülőkkel, a Szülői Szervezettel, a fenntartóval, a Pedagógiai Szakmai Szolgáltatóval és más nevelési-oktatási intézményekkel, stb.
- Mindenki számára világos és egyöntetűvé teszi a döntési mechanizmusokat.
- Különös figyelmet fordít a folyamatos mérésekre, ellenőrzésre, értékelésre, valamint a felmerülő problémák kezelésére.
- Felelős a gyermekvédelmi feladatok megszervezéséért és ellátásáért.
- Fenntartási és működési költségek tényezőire az éves költségvetési terv alapján gazdálkodik.

A vezetői munkában a hangsúly az emberi tényezőkre esik, a humanizációs szempontok kerülnek előtérbe.

A korszerű vezető:

- elsajátította a vezetéshez elengedhetetlen ismereteket,
- emberileg is alkalmas a vezetésre (képes másokat megérteni, másokkal emberi kapcsolatokat teremteni)
- szilárd az erkölcsisége, jelleme

A vezetői jártasságok közül a demokratikus vezető :

- együtt gondolkodik a munkatársakkal
- együtt munkálkodik a végrehajtásban
- betartja a törvényeket, jogszabályokat

Hiszek a demokratikus közösségi szellemben, így legyen az önállóságban az eredményesség erős igényében, a kitartásban.

7. 1 Vezetői énkép és jövőkép

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

- Küldetéstudat: A vezető tudja mit akar, mikorra akarja, hogyan akarja, ami a szervezet számára érthető, követhető, biztonságot nyújtó.
- Bátorság: Reális felmérés a sikernek, kudarcnak, ahol a kudarc csak tapasztalat, átmeneti szint a siker felé.
- Pozitív énkép: Alapja az önképzés, folyamatos fejlődés, a mindig többet és jobbat akarás, küzdeni tudás, kitartás.

A vezetői tevékenységem folytatására az eddig elért eredmények és sikerek, a megkezdett célkitűzések elérése készített.

Hiszek abban, hogy elnyerem partnereink, kollegáim bizalmát és tovább vezethetem intézményünket a Cinkotai Huncutka Óvodát.

Továbbá hiszem azt, hogy személyemmel, munkámmal hozzá tudok járulni továbbra is óvodánk fejlődéséhez, és így hosszú távon a még eredményesebb működéshez.

7. 2 Hatékony óvodavezetés

A hatékony óvodavezetés lényege, hogy a közös tevékenység ösztönzésével, strukturálásával megkönnyítem a kitűzött célok megvalósítását.

Napjainkban az óvodavezető értékeit nem elsősorban azon kell mérni, hogy személyesen mivel járul hozzá a feladat megoldásához, hanem azon, hogy képes-e megfelelő motivációval elősegíteni a közös munkát.

A siker attól függ, hogyan használom ki a munkatársaim és saját személyiségem erős oldalait. A vezetőség tagjai közül az óvodavezető függetlenített helyettese és a telephely

Pályázat

vezető óvodapedagógiai munkájuk mellett látják el a vezetéssel kapcsolatos teendőket. Ez a körülmény összehangolt időgazdálkodást, munkaszervezést kíván.

A két helyen működő óvodáink életében a vezetés szerepe felértékelődött. A vezető helyettesnek és a telephelyen működő vezetőnek átkell látni, és ismerni-e kell a szervezet működési mechanizmusát a vezetési funkciókat (tervezés, szervezés, ellenőrzés, elemzés, értékelés, döntés). Vezetői feladatokat (munkáltatás, tanügyigazgatás, gazdálkodás, pedagógiai munka irányítása).

Az összehangolt és egységes vezetői tevékenységeket a munkatervben rögzítetteknek megfelelően a vezetői megbeszéléseken személyes vagy telefonos napi kapcsolattartás biztosítja.

A vezetőség elkötelezettsége, rátermettsége, felelősségteljes munkavégzése, pontossága garantálja a hatékony intézményvezetést.

7. 3 A vezetés fejlesztése:

A menedzser szemléletű vezetés képviseli az intézményt, képes lelkesíteni, magasabb szintű teljesítményt hoz ki a kollégákból a cél megvalósítására törekszik.

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

Alapkövetelmény, hogy rendelkezzenek az óvoda működésével kapcsolatos összefüggő aktuális jogszabályismeretekkel, tőlük telhető és elvárható módon szerezzenek érvényt azok betartására.

7. 4 Vezetési célok, feladatok

Intézményünk eredményes működését a helyi nevelési programunk, valamint a minőségirányítási rendszerünk fenntartása, fejlesztése garantálja.

Pozitív előre lépés, hogy második alkalommal háromévente megújításra került minőségirányítási rendszerünk. 2009. évben ismét minősített óvoda címmel rendelkezünk, melynek fenntartási ideje 2012. Ezt követően is cél, hogy a megújítást elnyerje intézményünk.

Mindezek tudatában fontos, hogy a fenntartó intézkedési tervének, minőségirányítási programjának megfelelően, az óvodai nevelési programban és az intézményi

Pályázat
minőségirányítási programban meghatározott siker kritériumok elérésével az intézmény
sikeressé váljon.

Nevelés-oktatás területén az értékelés és a minőségérdekében kézi könyvet hoztunk létre,
melyben minden évben meghatározzuk a minőségi mutatókat.

Jelen kézikönyv azokat a minőségi mutatókat tartalmazza, melyeket az intézmény
Védjegybizottsága az intézmény nevelési/pedagógiai/művelődési programjának elemzése
alapján, mint alapvetőket megfogalmazott.

Kijelentjük, hogy intézményünket akkor tekintjük minőségi intézménynek – ezáltal az
OKAIM - védjegyre is alkalmasnak -, ha a lefolytatott bizottsági értékelés az itt megjelölt
sikerkritériumok mindegyikét létezőként megállapítja.

Minőségi mutatók meghatározása 2009-2012-ig a célrendszer, sikerkritérium, értékelés
módszerével az alábbi táblázatban láthatóak.

Okaim Kézikönyv minőségi mutatói 2009-2012

S.sz.	Cél	Sikerkritérium	Értékelés módszere
1.	Nevelés-oktatás területén: Célunk a képességek, részképességek fejlesztésével az iskolai bevaláshoz szükséges kompetenciák megalapozása az anyanyelvi nevelés, szókincsbővítés, beszédkésztség területén.	A gyermekek 80 %-a ismeri a környezetében előforduló szavak jelentését és azokat megfelelően használják iskolába lépéskor.	Egyéni fejlődési lap
2.	Nevelés-oktatás: Célunk a képességek, részképességek fejlesztésével az iskolai bevaláshoz szükséges kompetenciák megalapozása a vizuális képességfejlesztés , egyéni differenciált fejlesztési formák alkalmazásával.	Az iskolába lépő gyermek 80 %-a a csoportszintnek megfelelő módon és eredményességgel használja az ábrázoló eszközöket.	Egyéni fejlődési lap. Éves beszámoló a nevelési évről.
3.	Nevelés-oktatás: Célunk a képességek, részképességek fejlesztésével az iskolai bevaláshoz szükséges kompetenciák megalapozása finommotoros képesség, koordináció fejlesztése szükség esetén speciális szakemberek bevonásával.	Az iskolába lépő gyermekek 80%-a rendelkezzon az írásstudást megalapozó képességekkel (részképességekkel): ceruzafogás, ollóhasználat.	Egyéni fejlődési lap
4.	Nevelés-oktatás: Célunk a képességek,	A gyermekek 80 %-a iskolába lépéskor	A gyermekek mérési, értékelési

	részképességek fejlesztésével az iskolai beváláshoz szükséges kompetenciák megalapozása zenei képesség, ritmusérzék fejlesztése az egyéni és az életkori sajátosságok figyelembevételével.	ismerje meg a hangszerek nevét, (dob, cintányér, ritmusbot, triangulum) és használják megfelelően a ritmushangszereket.	dokumentumai
5.	Egészséges, biztonságos, esztétikus környezet megteremtésével a harmonikus személyiségfejlődés segítése	Meghatározott szintnek megfelelő az óvodai környezet-alapfeltételek biztosítása a pótlás folyamatosan történik	Leltár, beszerzési dokumentumok.
6.	A művészeti nevelés eszközeivel a sokoldalú és harmonikus személyiségfejlődés segítése	Ének-zenei nevelés eszközei a csoportlétszámnak megfelelő nagyságrendben folyamatosan biztosított.	Beszerzési dokumentumok, leltár. Nevelési évről készített éves beszámoló
7.	A művészeti nevelés eszközeivel a sokoldalú és harmonikus személyiségfejlődés segítése	A vizuális tevékenység eszközei a csoportlétszámnak megfelelő nagyságban folyamatosan biztosított	Beszerzési dokumentumok, leltár. Nevelési évről készített éves beszámoló
8.	Külső világ tevékeny megismerése	A nevelési év végére a korcsoportnak megfelelő kirándulásokat és sétákat szervezünk	Csoportnapló
9.	A gyermekekben alakuljon ki s környezettudatos magatartás, az egészséges életmódot megalapozó mozgásigény.	A mindennapi mozgást biztosító tárgyi feltételekkel az óvoda rendelkezik a gyermeklétszám nagyságrendjének megfelelően	Csoportnapló Éves beszámoló Leltár
10.	Kommunikáció a partnerekkel, ennek keretében ismerjék meg a HOP-ot.	Partnerintézményeknek megküldjük a HOP rövidített változatát; nyílt napokon és közös szakmai rendezvényeken segítséget adunk a HOP részletes megismeréséhez.	HOP megküldését igazoló dokumentum. Éves beszámoló. Partneri elégedettségmérés dokumentumai

Pályázat

11.	Célunk annak elérése, hogy intézményen belül (székhely és telephely) hatékonyan működjön az információ áramlás.	Az információáramlás eljárásrendjének megfelelően működünk.	Ezt igazoló dokumentáció
12.	Célunk, hogy az óvoda tudatos és tervszerű menedzselésével, a pályázatokon történő rendszeres részvétellel bővítsük az óvoda anyagi erőforrásait.	Ha évente legalább két eredményes pályázat van.	Eredményes (beadott) pályázatok száma. Éves beszámoló

Minden harmadik évet követően új célokat állítunk fel, abban az esetben ha a sikerkritériumnak eleget tettünk az adott nevelési évben.

Vezetői munkám során segíteni kívánom az elkezdett és eddig bevált kezdeményezések beépülését, az elindított folyamatok befejezését.

El kívánom érni, hogy a közel múltban (a törvénynek megfelelően) átdolgozott intézményi dokumentumokban SZMSZ, Házi rend, belső szabályzatokban foglaltak maradéktalanul be legyenek tartva.

Feladatomban tartom az óvoda jogszerű, szakszerű működését a pedagógiai munka irányítását fejlesztését:

- Az óvodai nevelés színvonalas ellátásának biztosítását, a pedagógiai hatékonyság növelését.
- A jogszabályokkal kapcsolatos napra kész tájékozottság növelését.
- Törvények, rendeletek betartását.
- Intézményi vagyonvédelmét, a költségvetés szakszerű felhasználását, költségtakarékos gazdálkodást.
- Balesetmentes, biztonságos környezet feltételeinek javítását.
- Kiemelt figyelmet kívánok fordítani a működés, valamint a nevelőmunka feltétel rendszerének javítására.

8. Prioritás a vezetésben

Az elsődlegesség az intézmény jövője szempontjából a *szervezeti kultúra fejlesztése, az innováció támogatása, a teljesítményértékelési rendszer működtetése.*

8. 1 Szervezeti kultúra fejlesztése

Szervezeti kultúra meghatározása:

„ A szervezeti kultúra lényegében egyfajta szociális összetartó erő, látható és láthatatlan elemekkel. Az ezekből az elemekből felépített erős szervezeti kultúra alakítja az intézmény, szervezet munkatársainak identitás és környezettudatát, pozitív hatásként elősegítheti a célokkal való azonosulást, valamint stabilitást és egyszerűséget eredményez, ahogy a kultúrát általánosságban is a múlt történelmének, a jelen cselekedeteinek és hozzáállásainak, valamint jövőnkről alkotott elképzeléseink összességének tekintjük. ”

A Wikipédia, a szabad enciklopédiából

A szervezeti kultúra elemzése:

A szervezeti kultúra elemzésekor a kultúra tartalma, megnyilvánulásai és értelmezései között egymásrahatási kapcsolati kört figyelhetünk meg. A kultúra tartalmát képező lényeges, fontos közös értelmezések megléte megalapozza annak további fejlődését (terjedését, „berögződését), mely a kultúra megnyilvánulásában fejeződik ki (a használt tárgyak, beszédmodor, kifejezések –szervezeti zsargon, virágnyelv, szóhasználat-viselkedés és magatartási normák, sőt még hasonló érzelmek tekintetében is).

Ezek a megnyilvánulások határozzák meg a kultúra értelmezését (hogyan és milyen kérdéseket teszünk fel, a kialakult helyzetek megfigyelési módozataiban, a megértési folyamatban és az érzések kialakulásában).

Ez az értelmezési folyamat az információbefogadásával, feldolgozásával a jelentéstartalmak kikövetkeztetését eredményezi, ami a kultúra kialakulásához vezet, s ezzel a kör bezárul. Megjegyzendő, hogy egy adott kultúra elemzésekor fontos megjelölni azt, hogy külsőleg, vagy belsőleg vizsgáljuk-e azt. A két módszer között bizonyos esetekben lényeges eltérések alakulhatnak ki, amit csak a határok pontos kijelölésével lehet elkerülni. A külső elemzés az adott kultúra és külső környezetének hatásait vizsgálhatja csak tárgyilagosan, míg a belső

Pályázat

elemzés a szervezeten belüli kapcsolatrendszereket is információs folyamatokat deríti fel. A kultúra leírásakor a következő jellemzők használatosak: egyéni függetlenség, szerkezet (szervezeti felépülés), támogatási rendszer, azonosulási mértékek, teljesítményarányos jutalmazás, konfliktus- és kockázati tűrőképesség (egyéni és szervezeti szinten).

A szervezeti kultúra fejlesztése négy lépésből áll.

- 1. A helyzetfelmérés
- 2. A célrendszer meghatározása
- 3. A beavatkozás
- 4. Az értékelés és továbbfejlesztés

A **helyzetfelmérés** a szervezeti kultúra vizsgálatára irányul, amely kiterjed:

A munkamegosztásra, felelősség és hatáskörre

- Az információs rendszer működésére és
- A működés hatékonyságára (konfliktuskezelés, ösztönzés rendje)

A **célrendszer meghatározása** a szervezeti kultúra fejlesztésének fő céljait jelenti. A célok meghatározásakor arra kell törekednünk, hogy jól működő, stabil szervezetet hozzunk létre, olyat,

- Amely képes az önmegújításra,
- Amelyben tisztázottak a célok, meghatározott a szervezeti struktúra,
- Kialakult az információáramlás,
- Magas szintű az együttműködés,
- A döntések a legideálisabb szinten hozhatók meg,
- Amelynek célja a konfliktusok feltárása, megoldása

A **beavatkozás** a szervezeti kultúra fejlesztésére irányuló tervekészítés, valamint az eszközök és módszerek meghatározását és alkalmazását jelenti.

Az **értékelés** az eredményesség és hatékonyság vizsgálatát, a szervezeti kultúra fejlesztési eredményeinek számbavételét jelenti.

A szervezeti kultúra fejlesztéséhez szükség van:

- Az intézményvezetés felelősségére és elkötelezettségére, milyen befolyással van a szervezet egészére.
- Az emberi erőforrások biztosítására és fejlesztésére,
- A biztonságos intézményi működés kialakítására
- A nevelés fejlesztésére,
- A mérésre, értékelésre,

Az intézményvezetés felelőssége és elkötelezettsége biztosítható az óvodák működését meghatározó jogszabályok előírásainak betartásával. A vezetőnek gondoskodnia kell arról, hogy a jogszabályokat a munkatársak megismerjék és betartsák.

A vezetői felelősség és elkötelezettség megnyilvánul az óvoda küldetésnyilatkozatának, értékrendjének meghatározásában, a nevelőmunka stratégiai tervezésében.

A humán erőforrások biztosítása és fejlesztése megkívánja, a közalkalmazottak számára előírt betanulási rend kialakítását, amely biztosítja az intézményi hagyományok, a közös értékek és a biztonságos munkavégzés szabályainak megismerését.

Az emberi erőforrás fejlesztése érdekében átgondolt továbbképzési programot, és beiskolázási terv készítését, az óvodán belüli ösztönző rendszer kialakítását, valamint az anyagi és erkölcsi elismerés alapelveit kell kialakítani.

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

A nevelés fejlesztése érdekében a módszerek és eszközök alkalmazása, a tapasztalatok átadásának fórumai, a pedagógusok együttműködésének formái meghatározott rend szerint szabályozott keretek között történjen. Meg kell határozni a gyermekek fejlődésének értékeléséhez szükséges közös követelményeket.

Az óvodában folyó nevelőmunka ellenőrzését, értékelését, mérését a Köznevelési törvény írja elő.

A szervezeti kultúra fejlesztése során az alábbiakra kell ügyelni:

- A munkatársak bevonására a hatékony csapatmunkára,
- Személyes teljesítményt értékelő rendszer kialakítására és működtetésére,

Pályázat

- Humán erőforrás-gazdálkodás tervezésére,
- Feladatok ésszerű delegálására,
- Intézményen belüli kommunikáció fejlesztésére,
- A munkatársak elégedettségének rendszeres mérésére,
- Intézményi motivációs rendszer kialakítására,
- A szervezeti kultúra folyamatos fejlesztésére.

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

Saját magunk igazolására, már készítettünk klímavizsgálatot. Eredményei meggyőztek, hogy jó úton járunk, de tennivalónk még bőven akad. Lévéen, hogy a minőségirányítási programunkat nemrég elkészítettük (mely a fentieket deklarálja), feladatainkat meghatároztuk, így munkánkat még tudatosabban tudjuk végezni, kontrolálni, s ha szükséges javítani.

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

A kutatások eredménye, hogy megállapítható egy adott szervezeti kultúra kialakításához közel egy évtized szükséges.

8. 2 Innováció támogatása

Az innováció: rendszerépítést és folyamatfejlesztést jelent. A nevelési folyamat egysége szempontjából a legnagyobb rendszer az óvoda.

Óvodai innovációról akkor beszélünk, ha a kutatás (pl. a nevelőmunka tervezése: Mi tervezhető? mi nem!), a kísérletezés (pl. tervezhető feladatok kipróbálása, hogy mely pontok segítik, és mely pontok nehezítik - túladminisztrálják – a nevelőmunkát), és a képzés (pl. a tervezés koncepcionális rendszerének kidolgozása, alkalmazása) elemei a nevelési folyamat egészében, a belső szerveződésben jelen vannak.

A feladatom, hogy egy innovációs mozgásban a nevelési gyakorlat pozitív tendenciáit mutasson, a jó, önálló kezdeményezésekhez kedvező feltételeket teremtsék.

Az intézményi csoportnapló, mely egyéni és saját, több éve pozitív tervezést mutat.

Pályázat

Támogatok minden olyan törekvést, amely segíti a nevelőközösség szakmai fejlődését, a gyermek személyiségfejlesztését az életkori sajátosságok alapján szolgálja.

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

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

Tekintettel arra, hogy a nevelőtestület szakmai kérdésekben az óvoda legfontosabb tanácskozó, határozathozó szerve, folyamatos érdekegyeztetés szükséges a nevelőtestületi egységhez. Ez annál is inkább fontos, mert az innováció az egységnek és különbözőségnek, a stratégiai fegyelemnek és a taktikai szabadságnak konkrét összefüggését, kölcsönös kapcsolatát igényli.

Az innovációs folyamatokban nagy szerepe van a munkaközösségeinknek is. Segítik a tagok nézeteinek kicserélését, formálják pedagógiai meggyőződésüket, új ismereteket nyújtanak.

A munkaközösség közösségi hatása sokrétű:

- Információkat továbbít a testület tagjairól,
- A résztvevőkben alakítja a segítőkészséget, a szakmai igényességet, a kritikusságot,
- Fejleszti az innovatív gondolkodást,
- Biztosítja a szakmai fejlesztés kollektív jellegét.
- Önbizalmat, bizalmat nyújt

A munkaközösség jellemzői:

- Konkrét gyakorlati témákat elemez
- A gyakorlat megváltoztatására irányuló törekvései vannak,
- A munkaközösségi tevékenység tartalmát a tagok határozzák meg, azonos felelősséggel alakítják, és értékelik. Itt nem érvényesülhet központi akarat,
- Korszerű szakismereteket és igényeket közvetít a nevelőtestület többi tagja, a gyermekek és az óvodavezető számára.

Pályázat

- A nevelési programnak megfelelően a közös gondolkodás, azonos értelmezés kialakításában tevőlegesen részt vesz.
- A pedagógiai folyamatok értékelése.

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

Igénylik direkt közreműködésemet, melyet sikerként élek meg.

8. 3 Teljesítményértékelés szempontjai, az értékelés rendje

A minőségirányítási programból adódó feladataink:

- Minőségi mutatók kidolgozása,
- Rendszeres és folyamatos elemző, feladatjelölő ellenőrzés, önértékelés, melynek célja a nevelési programunk követelményeinek teljesítése, a pedagógusok szakmai és módszertani munkájának minősítése.
- Minőségi teamek hatékony működése,
- Időprogramozás,
- Képzés

A minőség fejlesztése az egész nevelőtestület közös tevékenysége, eredményes megvalósításához a csapatmunka folytatására van szükség. A közösen végzett munka során természetessé válik az egymástól tanulás.

A minőségirányítás lehetővé teszi a partnerek számára, hogy igényeik, elvárásaik megfogalmazásával befolyásolják a szervezet működését.

Minden évben mérjük a közvetett és közvetlen partnereinket, amely törekvésünk a közelítést szolgálja a szülő, fenntartó igényeinek mind teljesebb kielégítése céljából. A visszajelzésekből levonjuk a konzekvenciákat és ezek alapján állítjuk össze a mindig megújuló célrendszereinket. Nagyon fontos, hogy képet kapjunk az elvégzett munkánk eredményeiről, hiszen csak így tudjuk megfogalmazni a fejlesztendő területeket és korrigálni az esetleges hiányosságainkat.

A szülők visszajelzése alapján megállapítottuk, hogy a HOP-ot ismerik, és hagyományörző- és környezetvédelmi programjainkkal egyetértenek, és ugyanakkor elégedettek is az elért eredményekkel.

Pályázat

Szülői elvárásoknak eleget téve, kiemelten fontos szerepet kap az anyanyelvi- és zenei fejlesztés mindkét óvodában.

Minden évben figyelemmel kísérjük az iskolakezdés felkészültségének alakulását, és mérési lapokkal kontrolláljuk az adott nagycsoport fejlettségi mutatóit.

A kapott eredményekről a szülőket minden évben tájékoztatjuk és az esetleges hiányosságokra felhívjuk a figyelemben, illetve ha szükséges szakember felé irányítjuk a gyermeket.

Nagy örömünkre kialakítottuk az SNI gyermekek számára a fejlesztőpedagógusi hálózatunkat. A szülők számára készített kérdőívből az is kiderül, hogy egyre gyakrabban veszik igénybe az óvodai pszichológus segítségét.

A teljesítményértékelés céljainak meghatározása:

- Teljesítmény-orientált szervezeti és vezetési kultúra kialakítása, megerősítése, a szervezet által értékékként megfogalmazott kulcskompetenciák, magatartásformák és viselkedésminták elfogadtatása és fejlesztése.
- Az óvodapedagógusok teljesítményének folyamatos, ellenőrzésre épülő reális mérése, objektív értékelése.
- Az óvodapedagógusok személyiségfejlesztése, motiválása, a viselkedés befolyásolása,
- Az óvodapedagógusok önbizalmának erősítésén keresztül az óvodai szervezeti célok teljesítése, a hatékonyság növelése.
- Kontroll-lehetőség biztosítása a karriertervek alakításához
- A munkaerő fejlesztése, a továbbképzési szükségletek meghatározása.
- A személyi döntések megalapozása (előléptetés, jutalmazás, kitüntetés, elbocsátás)
- A munkafeltételek megfelelőségének feltárása, a lappangó feszültségek levezetése,
- A belső kommunikáció és az emberi kapcsolatok javítása.
- Az óvodapedagógusokkal szemben támasztott követelményrendszer folyamatos fejlesztése.

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

Pályázat

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

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

9. Humán erőforrás fejlesztésére irányuló tervek

A nevelőtestület fejlesztése

Az elmúlt öt év értékelése során jeleztem, hogy a testület összekovácsolódására törekedtem a két épületben dolgozók között. A holtpontonról sikerült kimozdulnunk. A kimozdulás iránya is megfelelő. A közös munkák, a közös cél még jobban összefogja közösségünket.

Az előttünk álló feladatok mindenképpen csapatmunkát kívánnak, ahol szükség lesz mindenki pozitív gondolkodására, véleményére, ötletére.

Az idáig is bevált jó szokásokat, hagyományokat meg kívánom tartani, (bemutatók, közös programok, kirándulások) de kollégáim ösztönzésével, motiváltságával újakat is kívánok teremteni.

Szükséges, hogy a munkahelyi légkör motiváló, ösztönző legyen, amely hat a gyermek és felnőtt közösségre, ezáltal az intézményben folyó pedagógiai munka minőségére is.

Törekszem arra, hogy testület tagjai tudjanak azonosulni az intézmény céljaival: viselkedésével, aktivitásával segítse a cél elérését és a feladatok maradéktalan, pontos teljesítését.

A jó munka alapfeltétele a tartósan jó közérzet.

Célom a személyi erőforrások hatékony működtetése, mely egyben a vezetői munkám eredményessége is. Ennek érdekében törekszem, hogy kollégáim bízzanak bennem, szakmai tudásomat elfogadják.

Kiemelt szerepet kell biztosítani a munkaközösségnek és annak vezetőjének. A szerepvállalását az alábbi területeken kell erősíteni:

- szakmai-pedagógiai kérdések
- döntések előkészítése
- szakmai ellenőrzések
- szakmai fejlesztések

Továbbra is működtetni kell, (de még hatékonyabban) a minőségi kör munkáját. A minőségi körnek a nevelőmunka egyes területeinek fejlesztésébe hatékonyabb szerepet kell betöltenie.

Pályázat

Hosszú távra tervezve szeretném elérni a még magasabb szintű minőségi emelkedést, ahol az alkotó munka jó légkörben zajlik. A közös célok alakítása demokratikus, s ahol az egészséges ellenőrzés, értékelés sem maradhat el.

A nevelés területén dolgozó óvodapedagógusok is vezetők, mert felelősek a rájuk bízott gyermekekért, a szüntelen fejlesztésükért. Ugyanúgy jogi többlettel rendelkeznek a gyermekekkel szemben, mint a vezető a beosztottakhoz viszonyítva.

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

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

A célokat az alábbi feladatok megvalósításával kívánom elérni:

- Személyi változással összefüggő határozott, vagy határozatlan idejű kinevezés esetén azonos, vagy magasabb végzettségű dolgozó alkalmazását részesítem előnyben.
- A dolgozók motivációs bázisának ismeretében személyre szabott feladatokkal, megbízatásokkal biztosítom az arányos terhelést,
- Minden munkakörben ösztönzöm, támogatom az ön-és továbbképzést,
- Az óvodapedagógusok körében szorgalmazom a szakvizsga, speciális képzés megszerzését.
- Figyelemmel kísérem a Továbbképzési Tervünknek megfelelően elkészített Beiskolázási Terv megvalósulását, a 120 órás kötelezettség teljesülését.
- Erkölcsi és anyagi elismeréssel igyekszem megtartani kollégáimat, s az általuk képviselt értékeket.
- Külső, vagy belső hospitálásokon való részvétel biztosításával, értékelési technikák alkalmazásával kívánok hozzájárulni munkatársaim önismeretének, önértékelésének fejlődéséhez.

- A fokozatosan növekvő elvárások, a túlterheltség, a kiégés veszélyének ellensúlyozása érdekében figyelmet fordítok a dolgozók mentálhigiénéjére.

10. Tárgyi erőforrás fejlesztésére irányuló tervek

Az intézmény tárgyi feltételrendszerének fejlesztésére irányuló célkitűzésem:

1. Óvodáink balesetmentes, biztonságos működtetéséhez szükséges feltételek megteremtése, fenntartása.
2. Az eszközjegyzékben szereplő feltételek fenntartására, a nevelőmunkához szükséges korszerű tárgyi eszközök beszerzése, gyarapítása. Az eszközfejlesztési terv az OKÉV 19087/2003. sz. engedélye 2008. augusztus 31-ig meghosszabbította a kötelező eszköz és felszerelés jegyzék teljesítésének határidejét. A hatodik pontot követően bemutatom, hogy az elkövetkező években, mely területeken, milyen fejlesztésre van szükség.
3. A zavartalan munkavégzés feltételeinek megteremtése, a dolgozók munkakörülményeinek javítása.
4. Az intézmény külső és belső környezeti esztétikumának javítása, higiénijának állandó biztosítása.
5. HACCP-nek való megfelelés,
6. ANTSZ elvárásainak megvalósítása.
7. T-Systems segítségével nagy sáv szélességű internet kiépítése mindkét óvodában.

Eszközök	Mennyiségi mutató	Jelenlegi állapot	Rendele- ben előírt	Hiány
I. HELYSÉGEK				
Torna szoba	Óvodánként 1	0	2	2
Logopédiai foglalkoztató, egyéni fejlesztő	Óvodánként 1	1	2	1
Óvodavezető-helyettesi iroda	Óvodánként 1	0	2	2
Gazdasági vezetői iroda	Óvodánként 1	0	2	2
Nevelőtestületi szoba	Óvodánként 1	0	2	2
Orvosi szoba	Óvodánként 1	0	2	2
Elkülönítő szoba	Óvodánként 1	1	2	1
Mosléktároló	Óvodánként 1	0	2	2
Raktár	Óvodánként 1	1	2	1
Szertár	Épületenként 1	1	2	1

Pályázat

A táblázatban jelzett hiányokon felül további bővítésre lesz szükség, mert az óvoda környékén az Európa lakóker 205 lakással az Európa lakóker II. 181 lakással, a Malomdomb 360 lakással épült meg 2005-től.

A fiatal családok két, illetve három gyermeket vállaltak. Az óvodai létszám megnövekedett, amely szükségessé teszi az Ostoros úti óvoda bővítését csoportszobákkal, mosdókkal, kiszolgáló helyiségekkel és tornaszoba megépítésével az optimális működés érdekében.

A Jövendő utcai óvodában a 2006-ig működő tornaszobát is csoportszobává alakítottuk át a fenntartó engedélyével, ezzel, nagyon szűkössé téve a gyermekek mozgás terét.

A Jövendő utcai óvoda telek cseréje is sürgőssé vált a megnövekedett gyermeklétszám miatt.

A telekrendezést követően, tereprendezés, kerítés lebontás, új telekhatáron kerítés kiépítés és a jelenleg padláson tárolt udvari játszóeszközök letelepítése vár ránk.

A kialakított játszóudvar füvesítését követően bizton tudjuk azt, hogy óvodás gyermekeink a törvényi előírásoknak megfelelő EU szabványnak minden tekintetben biztosított, biztonságos játszótéren játszhatnak.

A célok eléréséhez az alábbi feladatokat szeretném megvalósítani:

- Jogszabályok, rendeletek figyelembe vételével, szakhatósági és belső ellenőrzések, szemlék előírások, megállapítások szem előtt tartásával, igények felmérésével tárgyi eszközrendszer megtervezése, működtetése (gépek, foglalkozási eszközök, más, gyermeki tevékenységgel összefüggő eszközök, tisztítószeresek, stb.).
- Ennek tudatában az intézmény pénzügyi keretének felhasználásával igyekszem tárgyi feltételeinket javítani, fejleszteni.
- Az anyagi erőforrások felhasználásában törekszem a takarékosagra, s ezt várom el munkatársaimtól is.
- Ösztönzőm a kollégákat a tárgyi eszközök szakszerű használatára, azok megóvására.
- Támogatom a pályázati team felállítását költségvetésünk bevételének növelésére.
- A szociális helyiségek ideálisabb kialakításával, a lehetőségekhez mérten korszerű munkaeszközök beszerzésével, védő- és munkaruha biztosításával próbálok javítani kollégáim munkakörülményein.
- A „Cinkotai Huncutka Óvoda” alapítványunk népszerűsítésével szeretném növelni pénzügyi kondíciónk javulását.
- Ösztönzőm a dolgozókat a lehetséges szponzorok felkutatásában.

- Gazdasági megfontolásból továbbra is számítunk az ingyenes Kerületgazda Szolgáltató Szervezet dolgozóira.

11. Pedagógiai munka fejlesztésével kapcsolatos tervek

A pedagógiai munka fejlesztésére irányuló célkitűzéseim:

- A saját készítésű nevelési programunk sikeres megvalósításának támogatása
- A pedagógiai munka hatékonyságának növelése,
- A pedagógiai munkával kapcsolatos dokumentáció szakszerűségének, tervszerűségének fejlesztése,
- Az intézményünkben folyó nevelőmunka elismertségének elősegítése közvetlen partnereink (család, iskola, fenntartó) körében.

A célok elérése érdekében az alábbi feladatok elvégzését tervezem:

- A pedagógiai önállóság tiszteletben tartása mellett törekszem a nevelőtestület egységes pedagógiai szemléletmódjának, nevelési gyakorlatának alakítására.
- Igyekszem elősegíteni az óvodapedagógusok szakmai kompetenciájának erősödését pedagógiai, pszichológiai ismereteik gyarapításával, korszerűsítésével, módszertani kultúrájuk gazdagításával.
- Megkülönböztetett figyelmet fordítok a kiemelt nevelési területek célkitűzéseinek megvalósítására:
 1. Környezetvédelemre való nevelés
 2. Egészséges életmód kialakítására (a kerületünkben működő uszodákban úszásoktatás népszerűsítése, pályázati lehetőségek nagyobb kihasználásával)
 3. Érzelmi nevelés és szocializáció biztosítása
 4. Értelmi fejlesztés, nevelésre - azon belül anyanyelvi fejlesztésre, mozgásra
 5. Hátrányos helyzetű gyermekek segítésére
 6. Integrálható gyermekek fejlődésének figyelemmel kísérésére
 7. Felzárkóztatás, tehetséggondozás, esélyegyenlőség biztosítása.
 8. Ünnepek, ünnepélyek, jeles napok, hagyományok alakulására,
 9. Gyermekevédelmi feladatok ellátására,
 10. Gyermekebalesetek megelőzését szolgáló prevencióra.

Pályázat

- Feladatomban tekintem a nevelőmunka tervezésének, a gyermeki fejlődés nyomon követésének, a gyermeki tevékenységek fejlődésével kapcsolatos mérések, értékelések, a tanügyi dokumentumok naprakész vezetésének ellenőrzését.
- Lehetőséget biztosítok a továbbképzéseken, hospitáláson látottak, hallottak átadására, tapasztalatok cseréjére szakmai megbeszélés keretében a munkatervünkben meghatározott időpontban.
- Támogatom a szakmai munkaközösség működtetését,
- Ösztönzőm az óvodapedagógusokat szakmai munkájuk nyitottabbá, betekinthehetőbbé tételére.
- Pedagógiai eredményeinkről, sikereinkről igyekszem folyamatosan tájékoztatni közvetlen partnereinket.
- Kezdeményezem, támogatom a helyi nevelési programunkhoz illeszkedő pedagógiai innovációs törekvések megvalósítását.
 - A Persona Doll módszer, amely az esélyegyenlőség, valamint az SNI gyermekek elfogadása érdekében bevezetésre került.

A módszerrel 2009. áprilisában ismerkedtünk meg. Intézményünk óvodapedagógusai lehetőséget kaptak és a jövőben kapnak, hogy a módszer segítségével hatékonyan, félelem nélkül és játékosan dolgozhassák fel az esélyegyenlőség témáját, valamint a konfliktusok kezelését.

A módszer eredetileg Nagy-Britanniában került kidolgozásra, hazánkban 2008. került bemutatásra.
 - A kompetencia alapú nevelés

„Az Óvodai nevelés országos alapprogram módosítása” megkívánja az óvodák részéről a rendeletben foglaltaknak megfelelően a helyi nevelési programunk felülvizsgálatát.

Először 2010/2011. nevelési évben kell alkalmazni.

A Kompetencia alapú nevelésről

Az országban már több helyen – óvodákban, iskolákban – bevezették már a kompetencia alapú nevelés módszerét. Hatalmas pályázati pénzek támogatják a nyertes intézményeket, hogy átformálják oktatási, nevelési módszereiket. Nézzük, mit is ígér ez a programcsomag:

Mit jelent a kompetencia alapú óvodai programcsomag használata a gyerekek számára?

Mottó: „Mindegy, hogy képességeid mekkorák,
fő, hogy a tőled telhető legjobbat
formáld belőlük és általuk.”
/ Weöres Sándor/

A kompetencia alapú programcsomag reményeink szerint a gyerekek

- számára önfeledt, boldog gyermekkort jelent, amelyben
- kedvük, igényeik, elképzeléseik, vágyaik szerint játszhatnak;
- kedvük, igényeik szerint mozoghatnak térben és időben,
- zenében és festésben;
- átélhetik a mesék, a versek szárnyaló világát;
- átérezhetik a hagyományok üzenetét;
- bábozhatnak, dramatizálhatnak;
- nap, mint nap változatos, színes élményeket szerezhetnek
- önmagukról, barátaikról, a segítő, befogadó, elfogadó
- felnőttek jelenlétéről, a közösségről, az őket körülvevő
- világról, a környezetről, a természet csodáiról, a számok, a mennyiségek
- birodalmáról;
- játszva tanulhatnak egymástól és a felnőttektől;
- a kérdéseiket bátran, nyíltan megfogalmazhatják;
- a megoldandó helyzeteknek számos megoldása lehetséges;
- figyelembe veszik a gyermekek törvényeit is.



Mit jelent a kompetencia alapú óvodai programcsomag használata a szülők számára?

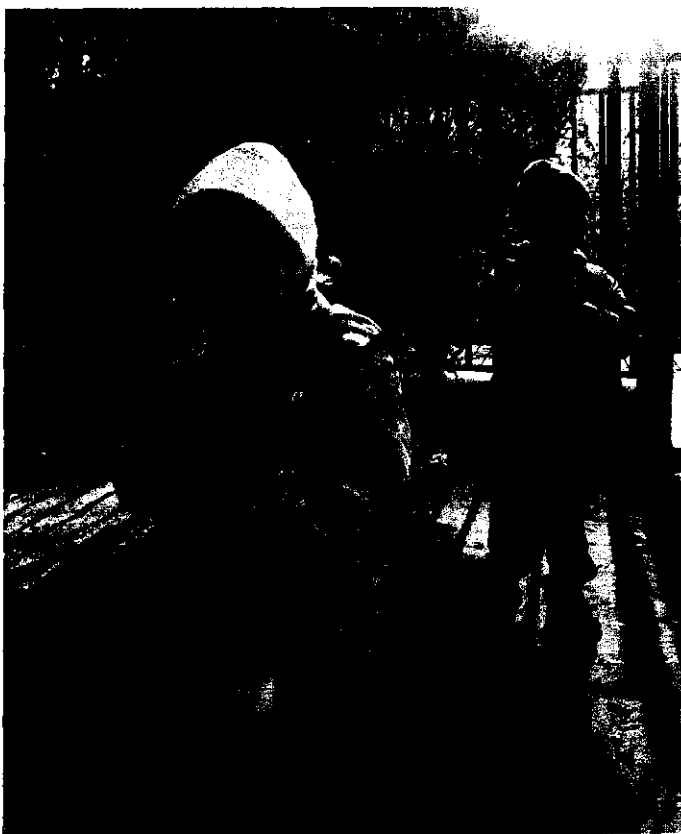
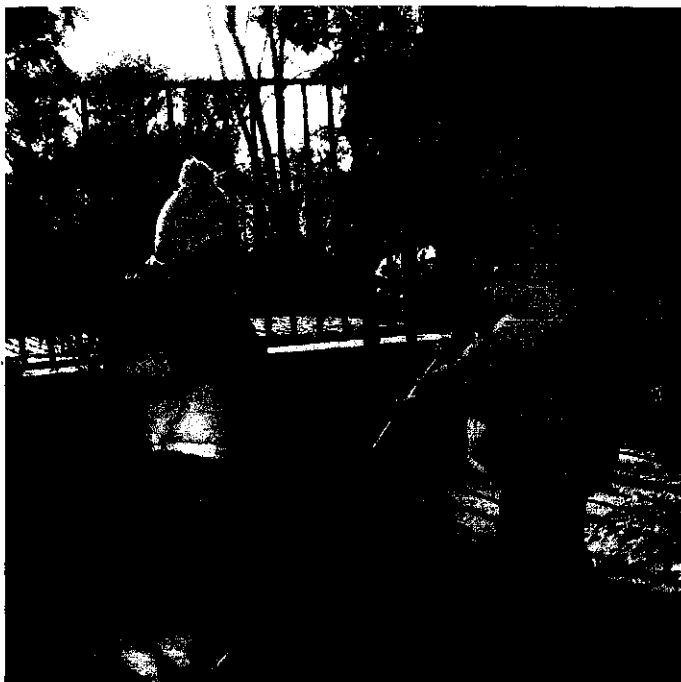
Máricsné Tolvaj Anikó

Mottó: „ A gyermekeknek egészséges környezetre van szükségük és a közösségben nem lehetnek egészségesek szülői támogatás nélkül.”

/ Trish Magee /

A kompetencia alapú programcsomag használata során a szülők biztosítékot kapnak arra vonatkozóan, hogy

- a program középpontjában a gyerekük áll;
- a boldog gyermekkort nem elvenni, hanem biztosítani kívánjuk a gyereke(i)k számára;
- a program alkalmazása során a gyermekük illeszthető lesz a következő oktatási folyamathoz, az iskolához;
- gyermekük komplex képességei fejleszthetők;
- figyelembe veszik a gyermeke(i) egyéni és életkori sajátosságait;
- értékeli gyermeke(i) azon tulajdonságait, amelyek csak rá jellemzőek;
- gyermekével megtanítják értékelni a másik gyerek másságát is;
- gyermeke(i) számára olyan tudástartalmakat adnak át, amelyek az iskolai tanuláshoz szükséges kultúrtechnikákat alapozzák meg;
- gyermekének olyan értékeket (hagyományörzés-, ápolás, a magyar anyanyelv, népdal-, mese és mondavilág, tisztelet, szeretet, megbecsülés, elfogadás, a közösségben való együttélés) közvetít, amelyek örökérvényűek;
- a hangsúly a különböző módszerekkel történő egyéni fejlesztésen van;
- gyermekük nevelő-fejlesztő intézménybe jár;
- a szabad játék megmarad a nevelés egyik eszközének;
- Plusz szolgáltatásokkal (idegen nyelv, számítógépes ismeretek) nem terheli meg a gyermeke(i)t;
- Önre nézve nem jelent többletköltséget;
- a gyermekével való közös gyűjtőmunkát közös élményfeldolgozás követhet;

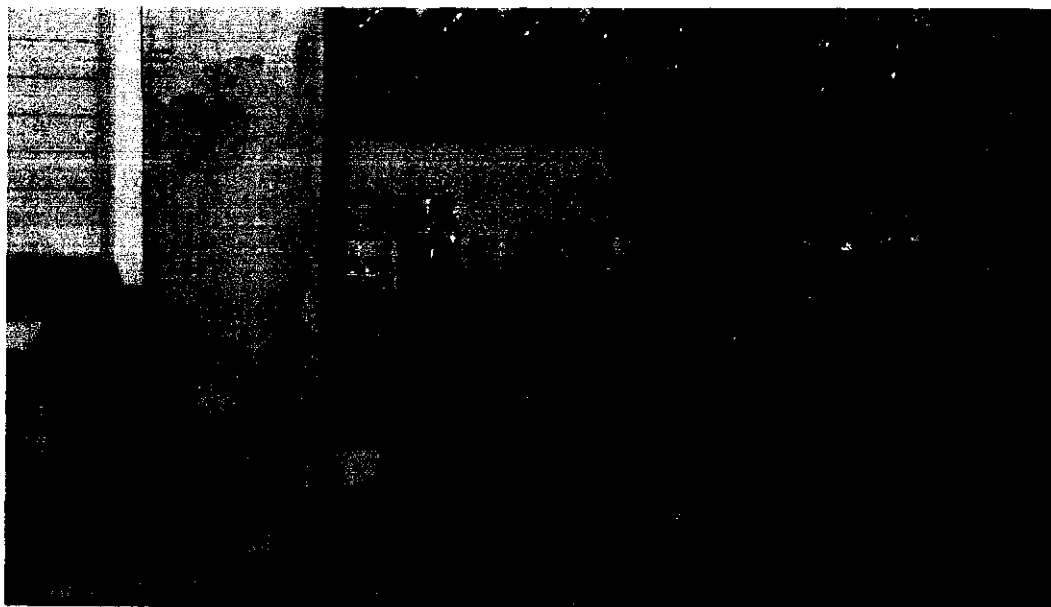


Pályázat

- az óvodával való együttműködésük szorosabbá válhat, fejlődhet;
- gyermekének több sajátélményben, tapasztalatszerzésben lesz része;
- a program figyelembe veszi az Ön észrevételeit is.

Ha jól megnézzük ezeket a várható eredményeket, észre kell vennünk, hogy óvodánk programjának alapja nem különbözik ettől. Óvodai életünkben eddig is alapvető volt, hogy a gyermekek ismereteiket a játékon és a természetes környezetben való tapasztaláson keresztül szerezzék meg. Az alapvető követelmények nem változnak, a „tananyag” elrendezésének logikája kissé más. Amiben nekünk pedagógusoknak változást jelent, az a mindennapi munka megszervezése – de ez is szakmai kérdés. Változást a szülők számára az jelent, hogy sokkal inkább támaszkodnunk kell a segítségükre pl. a gyűjtőmunkákban. Ez a program is hangsúlyozza, hogy a tapasztalás, lehetőleg a természetes környezetben való tapasztalás fontosságát. Természetesen rengeteg olyan hely van, ahová nem lehet egy egész csoportnyi gyerekkel elmenni sem kirándulni, sem terméseket gyűjteni, de a termésekkel jól lehet a csoportban dolgozni.

Vannak érdekes munkahelyek, ahová szülői segítséggel el lehet jutni, esetleg többet látni, mint kapcsolatok nélkül. A gyermekek számára érdekes lehet a repülőtér, a tűzoltóság, rendőrség stb. meglátogatása. Világunk kimeríthetetlen tapasztalni valót biztosít számunkra, minden nap újabb ismeretekkel. Segítsük gyermekeinket, hogy minél alaposabban megismerhessék, megértsék az őket körülvevő világot.



Felhasznált szakmai anyag: Sebály Zsuzsanna

12. Intézményi működés fejlesztésére vonatkozó tervek.

A működés fejlesztésére irányuló célkitűzése:

- Az óvoda sajátosságainak tudatosabb megnyilvánulása, önálló arculatának fejlesztése
- A partnerközpontúság elmélyítése

A társadalmi változások, az egyre magasabb partneri igények jelentkezése, munkatársaim belső késztetése, s az az elvárás önmagunkkal szemben, hogy egyre eredményesebbek, sikeresebbek legyünk szükségszerű velejárója óvodánk arculatának további fejlesztéséhez.

Erre a MINŐSÉGI NEVELÉSI – OKTATÁSI INTÉZMÉNY cím használata is kötelez, melyet 2009. nyarán munkánk eredményességének elismeréseként második alkalommal is megszereztünk.

A fejlesztési célok megvalósulását elősegítő feladataim:

- Elősegítem a szakmai kultúra fejlesztését /ennek részletezésére már fentebb sor került/
- Tevélegesen részt veszek óvodai hagyományaink, szokásaink értékeinek megőrzésében,
- Figyelemmel kísérem a gyermekcsoportokon belüli hagyományok ápolását.
- Ösztönzöm, hogy óvodáink közötti gyermekrendezvények, programok szervezését.
- Támogatom felnőtt közösségünk hagyományainak megőrzését, bővítését.
- Alkalmazzuk intézményünk lógóját intézményi dokumentumokon, egyéb írott megjelenési formákon.
- Biztosítom munkatársaink összetartozását jelző külső megnyilvánulások formáit (köpenyen, pólón, stb.) óvodai emblémánk használatával.
- Bátorítom kollégáimat arra, hogy vállaljanak nagyobb nyilvánosságot, merjék felvállalni és megismertetni szűkebb és tágabb környezetünkkel szakmai munkánk értékeit, eredményeit. XVI. kerületünk életében továbbra is aktívan vegyünk részt.

- Erzsébet-ligetben megrendezett Kertvárosi vigasságokon gyermekek fellépése, néphagyományőrző programmal, főzőversenyen való részvétel.
 - Pütkösdőlés a ligetben
 - Március 15.-én jelmezes felvonulás a Prodám utcai emlékműhöz.
 - Nyugdíjas otthonban műsort adtak nagycsoportosaink.
 - Szakrendelőben a tejadó anyák részére egészség megőrző programot mutattunk be, óvodásaink fellépésükkel tették színesebbé ezt a napot.
 - Magyar Honvédség Logisztikai Ellátó Központ családi napján játszónap szervezése, aktív részvétel óvodapedagógusokkal.
- Személyesen is élek az intézmény menedzserelésének különböző lehetőségeivel, igyekszem eljuttatni és fenntartani a köztudatban az óvodánkról kialakult pozitív képet, lobbizom az intézmény érdekében.
 - Segítem a különböző feladatok ellátására szerveződött intézményi szintű csoportok együttműködését (minőségbiztosítási, gyermekvédelmi, tűz- és munkavédelmi, pályázati, szakmai munkaközösség)
 - A belső kommunikációs hálózat fejlesztésével, hatékony működtetésével, a munkavégzés körülményeinek optimális biztosításával törekszem a munkahelyi klíma javítására.
 - Vélemények kikérésével, figyelembe vételével erősítem a munkahelyi demokráciát (döntés-előkészítés, döntéshozatal)
 - Személyes példamutatással motiválom munkatársaimat az intézmény írott és íratlan szabályainak betartására (munkarend, munkafegyelem, munkához való hozzáállás, partnerekkel szemben tanúsított etikus magatartás)
 - Óvodáink egyenrangú pozíciójának érzékeltetése és fenntartása érdekében ügyelek arra, hogy minden helyzetben mindkét óvodánk képviselve legyen.
 - A nevelés nélküli munkanapokat szakmai és személyes kapcsolatok alakítására, elmélyítésére, szervezetfejlesztésre használom fel.
 - Az összevont óvoda szervezeti egységének (alkalmazotti közösség, nevelőtestület, szülői szervezet) összetartozását, együttműködését erősíteni szeretném közös feladat- és felelősségvállalással, az együttesen elért sikerek átélésével.

Pályázat

Az intézmény működését nagymértékben befolyásolja a partnerkapcsolat alakulása.

Céljaink meghatározásában, feladataink elvégzéséhez igényeikre, elvárásaikra támaszkodunk, amelyekről beszélgetések, hospitálások, illetve kérdőíveken megfogalmazott válaszok alapján tájékozódunk.

A fentiek miatt az intézmény belső kapcsolatainak alakulása mellett nagy hangsúlyt fektetek a külső közvetlen és közvetett partnereinkkel való kapcsolattartásra:

- Családdal,
- Bölcsődével,
- Iskolákkal,
- Társintézményekkel, közművelődési intézményekkel,
- Gazdálkodó szervezettel (GAMESZ,)
- Óvodaorvosokkal, védőnőkkel,
- Szociális és gyermekjóléti intézménnyel,
- Gyermekélelmeztetést ellátó szolgáltatóval,
- Pedagógiai szakmai szolgáltatóval, pedagógiai szakszolgálattal,
- Szakmai és civil szervezetekkel,
- Fenntartóval,

A kapcsolattartást elősegítő feladataim:

- A kapcsolattartás elősegítésében, elmélyítésében, az együttműködés javításában kezdeményező szerepet vállalom.
- Munkánk fejlesztéséhez kikérem és felhasználok a partnerek véleményét, szükség esetén igénylem szakmai, erkölcsi támogatásukat.
- Különböző megbeszélések, fórumok biztosításával lehetőséget biztosítok jogaik gyakorlására, érvényesítésére.
- Lehetőségeim szerint szívesen állok a partnerek rendelkezésére, akár kompromisszumok, akár konszenzusok keresésével a problémák megoldására.
- Szívesen fogadom a felkínált szakmai szolgáltatásokat, jobbító, előre mutató ötleteket, javaslatokat, támogatom az ilyen irányú kezdeményezéseket.

13. Összegzés

Közösségünk egyre összetartóbb, munkájában sokkal igényesebb, de ugyanakkor azzal is tisztában vagyok, hogy még vannak tartalékaink, még tudunk fejlődni.

Intézményünk önálló arculattal képes megjelenni a közoktatási rendszerben, menedzselni tudjuk teljesítményünket, eredményeinket. Környezetünk egyre jobban megismer bennünket.

Az elmúlt években sok minden változott körülöttünk: az irányítás rendszere, a körülmények, a törvényi szabályozás, stb.

Egyre több szülő szeretné ide íratni gyermekét, a fenntartó pedig megpróbálja a minőséget is finanszírozni.

A személyi feltételeket egyelőre biztosítottak látom, hiszem a jelenlegi nevelőtestület kitartó, fejlődőképes, kreatív, a tartalmi kérdések megoldásában felvállalja a válaszok megkeresését, kidolgozásának és bevezetésének lehetőségét és rendelkezik még belső tartalékokkal.

Ezek az alapelvek vezérlik a vezetési programomat.

Célom továbbra is a demokratizmus elvén alapuló vezetés, az erőforrások kibontakoztatása, fejlesztése, az innovációs pont felé törekvők támogatása.

Az együttműködés elengedhetetlen a fenntartóval, a kollégákkal, a családokkal és az egyéb társintézményekkel.

*„Gondolj a múltra, ha számadást végzel,
a jelenre, ha örömed van,
a jövőre mindenben, amit cselekszel”.
(Joubert)*

A fenti gondolat még előző pályázatom írása során fogalmazódott meg bennem, amit az eltelt öt év tapasztalata csak igazol. Jobbak, sokkal jobbak lettünk, mint évekkkel ezelőtt voltunk, ennek örülhetünk!

Máricsné Tolvaj Anikó

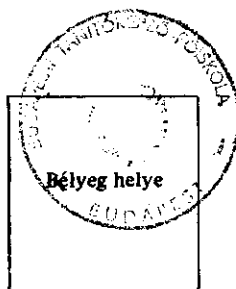
OKLEVÉL

Ezt a szakirányú továbbképzésben szerzett oklevelet Máricsné Tolvaj Anikó számára állítottuk ki,
 aki 1963. év augusztus hó 18. napján
Budapest városban (községben)
Magyar megyében Budapesti Tanítóképző Főiskola felsőoktatási
 intézményben) szerzett 1987. év július hó 8. napján kelt,
99 / 1987. számon kiállított oklevéllel igazolt felsőfokú
 szintű végzettsége, óvónő szakképzettsége
 alapján az 1997/98. tanévtől a(z) 1998 / 99. tanévig
Budapesti Tanítóképző Főiskola (felsőoktatási intézmény)
vezető óvodapedagógus szakirányú szakján tanulmányokat folytatott.
 A Záróvizsga-Bizottság előtt 1999. év január hó 14. napján
 tett záróvizsga alapján (vagy vizsgának megfelelően) vezető
óvodapedagógus szakirányú szakképzettséget szerzett.

Kelt Budapest 1999. év január hó 14.-n.

 
 a Záróvizsga-Bizottság elnöke rektor (dékán, főigazgató, igazgató)

99/87..... szám



A. Tű. 1124. r. sz. – B. Gy. – Pátria-Nyomell – 7388-34 000 – Fnyv. 5. (R)

99/87..... szám

Oklevél
Máricsné Tolvaj

Ezt az oklevelet *Anikó*..... számára állítottuk ki,
aki az *1963*..... év *augusztus* hó *18*..... napján
Budapest..... városban (községben)
..... megyében *Magyar*..... országban
született, és az *1985/86*..... tanévtől az *1986/87*..... tanévig a

Budapesti Tanítóképző Főiskola
ővönői szakán, felsőfokú intézeti

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

Az Állami Vizsgáztató Bizottság..... *1987*..... évi
július..... hó *8*.....-i határozata alapján
nevezett okleveles

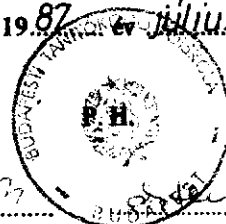
ővönőnek

nyilvánítjuk

Oklevelének minősítése..... *jó*
Kelt, *Budapest*, 19*87*..... év *július*..... hó *8*..... n.

[Signature]

Áll. Vizsg. Biz. elnöke

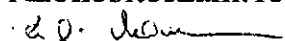


[Signature]
rektor (dékán, főigazgató, igazgató)

2. sz. melléklet

Óvodavezetői pályázat

Cinkotai Huncutka Óvoda
Óvodavezetői álláshelyére
Azonosítószám: 13653642/2009



Váradi Marianna

2010.02.13.

Tartalom

Bemutakozás	3
Önéletrajz	4
1. Személyi adatok.....	4
2. Iskolai végzettségek.....	4
3. Munkahelyek, pályakép.....	5
Jogszabályi háttér	6
Pedagógiai, vezetői hitvallás	7
1. A gyermekekről szóló hitvallásom	7
2. Vezetői hitvallásom	7
Helyzetelemzés.....	8
1. Környezeti adottságok.....	8
2. Az óvoda alapidokumentumainak tanulmányozása.....	8
3. Személyi feltételek	11
4. Tárgyi feltételek.....	12
5. Az óvoda kapcsolatrendszere	14
6. Cél és feladatrendszer elemzése	16
7. Ellenőrzés – értékelés – ösztönzés	19
8. Gazdálkodás – vagyonvédelem	20
Vezetési program.....	21
1. Vezetési és minőségfejlesztési programom fő kritériumai	21
2. Vezetési programom céljai.....	22
3. Vezetői feladataim	23
4. Alapelveim	25
5. Vezetési szerkezet.....	26
Összegzés.....	27
Mellékletek.....	28

Bemutakozás

Hivatásomat 28 esztendeje gyakorlom, melynek tapasztalatait felhasználva és kollégáim biztatására kezdtem az óvodavezetői programom kialakításába és megírásába. Hosszú időn keresztül kerestek meg problémáikkal, kérdéseikkel a kollégák. Rólam alkotott véleményük megerősítette szakmai tekintélyemet, melyre építve a kialakított vezetői koncepcióm megvalósíthatóvá válik.

Először gyakorlati képzési helyemen kezdtem el dolgozni. A Budapest XVII. kerületében lévő három csoportos óvoda családias, gyermek centrikus attitűdjé az én pedagógiai értékrendem alappillére is lett. Inkluzív pedagógiájuk kialakításának kezdeti lépéseiben vettem részt.

Fiaim születése után intézményt váltottam. A XIV. kerületi óvoda új értékrendhez való alkalmazkodás képességével gazdagította személyiségemet. A pedagógusi közösség alkotó erejének felismerése, tisztelete ivódott értékrendembe. Ekkor szereztem meg főiskolai végzettségemet is.

Cinkotára való költözésünk után született kislányom, ezért ismét intézményt váltottam. A lokálpatrióta környezet hamar elfogadott. Sok szeretetet kapok a környéken lakó családoktól. Szívesen választanak gyermekeik óvodapedagógusának, gyakran kérnek tanácsot nevelési problémáik megoldásában. Az intézményi minőségbiztosítási team munkájában is részt vettem, melynek során elnyertük az Okker védjegyet, valamint kiépítettük a pedagógusértékelési rendszert. Szakmai megújulásomat tanügy-igazgatási szakértő diploma és pedagógus szakvizsga megszerzésével segítettem elő. A Cinkotai Huncutka Óvodában 2003-tól vezető helyettesként is tevékenykedem, ezért a vezetői felelősség kérdése természetes igényként jelent meg szakdolgozati témaválasztásomban: *Egy munkahelyi csoport szociálpszichológiai elemzése, fejlesztési lehetőségei a vezető szempontjából.*

Szakdolgozatom így alapja a vezetői programomnak, hiszen az intézmény rugalmassága, a társadalmi és környezeti kihívásokra adott adaptív (alkalmazkodó) válasza határozza meg az intézmény, a dolgozók presztízsét, a használok megelégedettségét.

Olyan óvodai légkört szeretnék biztosítani:

- ahol a gyermekek nyugodt, vidám, szeretetteljes, kulturált légkörben nevelkedhetnek,
- a szülők szívesen és biztonságtudattal hozzák gyermekeiket az óvodába,
- az óvoda minden dolgozója munkáját jó légkörben, anyagilag és erkölcsileg megbecsülve végezhesse.

Önéletrajz

1. Személyi adatok

Név:	Váradi Marianna
Leánykori név:	Kolozs Marianna
Állampolgárság:	Magyar
Születési hely:	Budapest
Születési idő:	1964. április 1.
Családi állapot:	Férjezett
Gyermekeim:	Váradi Gábor (1987), Váradi András (1990), Váradi Lili (1997)
Lakcímem:	Budapest XVI. kerület Georgina utca 6. Fsz.5.
Telefon:	630-21-81
E-mail:	varadi.marianna5@freemail.hu
Munkahelyem:	Cinkotai Huncutka Óvoda
Beosztásom:	Óvodavezető helyettes
Végzettség, szakképzettség:	Szakvizsgázott Óvodapedagógus, Tanügy-igazgatási szakértő

2. Iskolai végzettségek

2002-2004	Eszterházy Károly Főiskola, Eger Pedagógus- szakvizsga, Tanügy-igazgatási Szakirányú Továbbképzési Oklevél
1993-1996	Budapesti Tanítóképző Főiskola Óvodapedagógus Oklevél
2002	Magyar szakképzési társaság és az ELTE Tanító és Óvóképző Főiskola által kidolgozott akkreditált továbbképzési program: Környezetkultúra az óvodában tanúsítvány
1996-1997	Fővárosi Pedagógiai Intézet Preventív gyógytorna az óvodában tanfolyam, Oklevél

3. Munkahelyek, pályakép

2003-től	<p>Cinkotai Huncutka Óvoda, Óvodavezető helyettes.</p> <p>A tagóvoda (Jövendő utca 2/b) helyettesre delegált feladatainak irányítása.</p> <p>Szerveztem és irányítottam a tagóvodában dolgozó óvónők és dajkák munkáját. Feladatom volt a dajkák ellenőrzése, később értékelése. Munkaidő beosztás elkészítése. Tisztító szerek felhasználásának ellenőrzése, szükség szerinti megrendelés előkészítése, bevételezése. A HACCP rendszer ellenőrzése. Helyi munkatársi értekezlet előkészítése és vezetése. Gondoskodtam kirándulások, rendezvények szervezéséről, pályázatok írásáról az elnyert összeg hatékony felhasználásáról. Javaslataimmal segítettem az óvodavezetőjét –kérésére - a béralap takarékos és szakmailag hatékony felhasználásában.</p> <p>Az óvodavezető távollétében teljes felelősséggel láttam el a vezetői teendőket. Minőségirányítási team tagként részt vettem a minőség fejlesztési rendszer kialakításában. IMIP elkészítésében, mérések, értékelések készítésében.</p>
2000-től	<p>Cinkotai Huncutka Óvoda, Csoportvezető óvónő.</p> <p>Alapvető feladatom a rám bízott gyermekek nevelése volt.</p> <p>Pedagógiai munka végzése, nevelési módszerek alkalmazása, tervezés, szervezés, irányítás.</p> <p>Pedagógiai Programnak és az éves munkatervnek megfelelően önállóan fejlesztettem a csoportot, az egyes gyermekeket.</p> <p>Tehetséggondozás, felzárkóztatás, a másság elfogadtatása.</p> <p>Iskolaérettségi felmérések készítése.</p> <p>Továbbképzéseken való részvétel, bemutató foglalkozások tartása.</p>
1992-től 2000-ig	<p>Bóbita Óvoda (1164 Bp., Ilosvay u. 118) Csoportvezető óvónő.</p> <p>Terveztem, szerveztem, irányítottam a csoportomban folyó pedagógiai munkát. Főiskolán és tovább képzésen elsajátított ismeretek alkalmazása a napi munkában, bemutatása.</p>
1982-1991-ig	<p>Napközi Otthonos Óvoda 1174 Bábolna u., átalakulás után Templom utcai óvoda, Csoportvezető óvónő.</p> <p>Terveztem, szerveztem, irányítottam a csoportomban folyó pedagógiai munkát.</p> <p>Továbbképzésen való részvétel: Kerületi játékpedagógiai munkaközösség</p>

Jogszábiályi háttér

1. Közoktatásról szoló többször módosított 1993.évi LXXIX. törvény
2. Nevelési-oktatási intézmények működéséről szoló 11/1994. (VI.8.) MKM-rendelet és módosításai
3. Közalkalmazottak jogállásáról szoló 1992.évi XXXIII. törvény
4. Gyermekek védelméről szoló 1997. évi XXXI. törvény
5. 2008. évi XXXI. esélyegyenlőségi törvény
6. Az óvodai nevelés országos alapprogramjáról szoló 137/1996. (VII.28.) Kormányrendelet és 2009. novemberi módosítása
7. Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve 2/2005. (III.1.) OM- rendelet
8. 32/2008. OKM rendelet a közzétételről és az óvoda fejlesztési javaslatával kapcsolatban
9. 3/2002 (II.15.) OM rendelet a közoktatás minőségbiztosításáról és minőségfejlesztéséről
10. A pedagógus-továbbképzésről és szakvizsgáról szoló módosított 277/1997. (XII.22.) korm.rendelet
11. 277/1997(XII.22.) korm.rendelet a tovább képzési programról
12. 11/1994(VI.8.) MKM rendelet eszköz és felszerelés jegyzék
13. 211/2007 (VIII.) korm.rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szoló törvény módosításáról
14. 2003 évi LXV. törvény
15. 20/1997. (II. 13.) korm.rendelet
16. 138/1992. (X.8.) korm.rendelet

Pedagógiai, vezetői hitvallás

1. A gyermekekről szóló hitvallásom

A gyermek, fejlődő személyiség. Az óvodai élet folyamán arra kell törekedni, hogy önmagunk és mások érdekében gyermekeink elmélyülten munkálkodóak, érdeklődők legyenek, s feladataikat leleményesen oldják meg. Bízban önmagunkban, bátran kezdeményezzenek, legyenek ötletgazdagok, s különböző lehetőségek közül számukra megfelelő megoldásokat keressenek. Legyenek nyitottak társaikkal és a felnőttekkel egyaránt, és tudjanak kompromisszumot kötni.

Célom a befogadó, (inkluzív) nevelés megerősítése óvodánkban. Fontosnak tartom, hogy minden egyes gyermek számára az önmaga fejlettségi szintjéhez igazodó, egyéni fejlesztést biztosítsuk. Platon szavaival:

„...A kezdet a legfontosabb, általában is, de különösen a fiatal és zseni lényeknél. Hiszen leginkább ilyenkor vésődik beléjük a forma, amelyet bennük kialakítani akarunk.”

2. Vezetői hitvallásom

„A konfliktus hiány arra a szervezetre vagy csoportra utal (mint jellemző tünet), amelyik nem működik eredményesen, nem növekszik, nem változik, nem alkalmazkodik, nem fejlődik és nem reagál alkotóan az új kihívásokra. Kezeld a konfliktust - harc helyett - problémának, mert annak megoldásai vannak. a harcot pedig csak megnyerni vagy elveszteni lehet.” - írja Thomas Gordon.

Célom, hogy ennek a gondolatnak a jegyében kialakítsam magamban és eredményesen gyakoroljam azokat a tulajdonságokat, melyek a konfliktus vállalását és megoldását szolgálják, ezáltal eredményesebbé teszik a kollektívát.

A vezetőnek nagyon sok mindent kell tennie annak érdekében, hogy megszerezze a beosztottak bizalmát, hogy hatni tudjon a munkatársaira, hogy fenntartsa a dolgozók alkotókedvét, hogy sikeres legyen csapata, ezáltal pedig elismert az óvoda.

A szilárd jellemű, megfontolt, s ugyanakkor rugalmas vezető a nevelőtestület legfőbb értéke.

Tekintélyének, vezetőmunkája szakmaiságának alapja szaktudása.

A vezető egész tevékenységét meghatározó ismertetőjegye az állandó tanulásra, megújulásra való készség.

Helyzetelemzés

1. Környezeti adottságok

Intézményünk családi, nyugodt lokálpatrióta környezetben fekszik. Kertünk dús növényzetű segíti az egészséges életmódra nevelést, a természeti környezet aktív megismerését.

Az óvoda 8 csoportos, maximális gyermeklétszám 224 fő. A jelentkezők száma évek óta folyamatosan növekszik.

Óvodásaink elsősorban a közvetlen lakókörnyezetből, Cinkotáról, néhány esetben a kerület más pontjaiból érkeznek.

A lakóparkok átadása óta a szülők összetétele változik. Az Ostoros utcai épület körzetébe épített lakóparkokban a szülők többsége fiatal, az építkezés, lakásalakítás gondjai terhelik őket. A Jövendő utcai épület körzetében jellemző a többgenerációs együttélés, ennek előnye és hátránya egyaránt érzékelhető.

Foglalkozási megoszlás tekintetében: megtalálható a kétkezi dolgozó, az értelmiségi szülő, az alkalmazotti réteg, megtalálhatók a vállalkozók is, de ez csak azt mutatja, hogy ezen szülők egy része a munkanélküliségből való kiútként választotta a vállalkozást, a vállalkozási támogatás igénybevételenek lehetőségét.

Sajnos, fellelhető a munkanélküliségi is, de jobbára a nők körében, ez a családi egyensúly szempontjából kevésbé ártalmas.

Jellemző, hogy a szülők napi 8 órán túl is dolgoznak, kevés az együtt töltött, pihenésre, együttes kikapcsolásra, a természeti, társadalmi környezet megismerésére jutó idő.

2. Az óvoda alapidokumentumainak tanulmányozása

Az óvodával kapcsolatos dokumentumokat az elkészítésük és elfogadásuk kapcsán megismertem. A Polgármesteri Hivatal rendelkezik az intézmény alapvető dokumentumainak eredeti példányaival. (Alapító Okirat, Szervezeti Működési Szabályzat, Intézményi Minőség Irányítási Program, Házi rend)

Az óvoda alapidokumentumai:

- Alapító okirat
- Szervezeti és Működési Szabályzat és mellékletei
- Házi rend
- Az óvoda helyi nevelési programja
- Intézmény Minőségirányítási Programja
- 2009-2010-es munkaterv
- Munkaköri leírások

Alapító okirat

Az óvoda Alapító Okirat módosítását a Képviselő-testület 2009. október 21-ei ülésén az 536/2009 (X.21.) Kt. határozatában fogadta el. Tartalmazza azokat a feladatokat, amelynek ellátásával megbízza az intézményt a fenntartó.

Szervezeti és Működési Szabályzat

Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatának felülvizsgálata, módosítása a törvényi változásoknak megfelelően folyamatosan történik.

Az óvoda szervezeti és működési szabályzata az intézmény működésével kapcsolatos legfontosabb helyi szabályokat foglalja össze.

Megválasztásom esetén szeretnék javaslatot tenni a nevelőtestületnek az óvodába felvett gyermekek csoportba sorolásának egyértelmű szabályozására.

Házirend

A házirendet az intézményvezető előterjesztése alapján a nevelőtestület fogadta el.

A házirend célja, hogy segítse elő az intézmény nevelési programjának megvalósítását, szabályozza a belső rendet.

Biztosítja a működés kereteit a nevelési feladatok ellátásához, a közösségi élet szervezéséhez és lebonyolításához, az értékek közvetítéséhez.

Fontosnak tartom, hogy a házirend egy példányát minden óvodába érkező új szülő kezébe kapja és minden épületben hozzáférhető legyen a szülők számára. (Látható helyen esetleg a folyosói polcon kerüljön elhelyezésre.)

Helyi nevelési program

Az óvoda helyi nevelési programja a fenntartó által jóváhagyott, önállóan készített nevelési program. A saját nevelési program lehetővé tette a pedagógusok számára, hogy figyelembe vegyék a helyi sajátosságokat, partnereik igényeit. A program bevalásának vizsgálatát a nevelőtestületnek 2009/2010-ben kellett elvégeznie. A vizsgálat eredményeinek elemzését a minőségi munka érdekében fontosnak tartom.

Szeretném a nevelőtestület véleményét kérni a következő felülvizsgálatig a jelenlegi óvodai program megvalósításának valós, mindennapi lehetőségekről és nehézségekről.

Fontos elemezni és összevetni az eredményeket az ötévenkénti felülvizsgálatoknál.

Értékelni hogyan teljesülnek a következő feltételek:

- *a gyermekek nevelésében megjelennek-e a tervezett nevelő, fejlesztő tartalmak, s azoknak milyen az eredménye, hatása,*
- *a nevelőtestület munkakedvét, pedagógiai kultúráját a program milyen mértékben befolyásolta,*
- *mit mutatnak a szülők visszajelzései?*

Intézmény Minőségirányítási Programja

A folyamatos megújulás, fejlesztés érdekében fontos e dokumentum.

Tartalmazza a munkatársi közösség mérési, értékelési rendszerét.

Felülvizsgálatának során elemezni kell szintén a megvalósulás gyakorlati lehetőségeit, nehézségeit.

A minőségügyi vezető és a nevelőtestület segítségével szeretném fenntartani a Támogató szervezetet, működésük, eredményességük feltételeit folyamatosan biztosítani.

Éves munkaterv

Az intézményi nevelési-, oktatási célok, feladatok megvalósításához időre beosztott cselekvési terve, a felelősök megjelölésével.

Úgy gondolom, hogy az elmúlt év mérési eredményeire, az elmúlt év tanulságaira építve, (pl.: a gyermekelégedettség, partneri vizsgálatok), a nevelőtestület szakmai tudásának fejlesztése és frissítése érdekében, fontos lenne kiemelni évente egy-egy nevelési - oktatási területet a tartalmas és színvonalas szakmai munka javítása érdekében.

Munkaköri leírások

Kiegészíteni és módosítani kellett törvényi változások miatt. A munkavállalónak rendelkeznie kell munkaköri leírásának példányával, személyre szólónak kell lenniük. Minden dolgozónak tudnia kell, hogy ki a közvetlen felettese, milyen kérdésekben kihez fordulhat tanácsért, utasításért, ki az illetékes az ő munkájának ellenőrzésére, értékelésére, kitől függ munkájának és személyének megítélése, ki jogosult munkájának elismerésére, illetve a felelősségvontásra.

Évenkénti felülvizsgálatuk, megfeleltetésük a konkrét feladatoknak elmaradhatatlan.

Óvodavezetői beszámoló

Fontosnak tartom, hogy az intézményvezető évente írásos beszámolóban tájékoztatassa a képviselőtestületi tagokat az intézményben folyó munkáról.

Megvalósítandó feladatok:

- a törvényi és jogszabályi változások figyelembevételével az intézmény összes dokumentumának folyamatos felülvizsgálata,
- biztosítani, hogy mindkét telephelyen álljanak rendelkezésre a fontos dokumentumok hitelesített példányai,
- minden nevelési év végén írásbeli beszámoló készítése a képviselőtestület számára,
- a munkaköri leírások folyamatos felülvizsgálata,
- gondoskodni arról, hogy a házirendet óvodai beiratkozás alkalmával minden óvodába érkező új szülő kapja meg, legyen elérhető helyen számukra.

3. Személyi feltételek

Az intézmény dolgozói egyben kollégáim, így személyes kapcsolatunk az elmúlt tíz év során kialakult, ismerem tulajdonságaikat, belső értékeiket, tudom, hogy milyen egyedi képességeik gazdagítják az óvoda munkatársi közösségét.

Munkaerő gondok az intézményben nincsenek, minden álláshely betöltött.

Az intézményben 17 óvodapedagógus álláshely van. Ebből 16 fő felsőfokú óvodapedagógusi diplomával rendelkezik, 1 óvodapedagógus, rendelkezik a közoktatási törvényben előírt szakképzettséggel és gyakorlati idővel. Jelenleg 2 fő rendelkezik szakvizsgával. A továbbképzési program alapján végeztek el kollégáim a helyi programhoz kapcsolódó és az integrációt elősegítő képzéseket az elmúlt években. (Két fő az SNI-s gyermekek integrációja a csoportban, egy pedagógus a Zöld óvoda programot.) Szakvizsgát adó főiskolai képzés keretében egy kollégám tanul. A pedagógusok teljesítményértékeléséről egy óvónő tájékozódott az elmúlt évben.

Stabil kollektíva.

Szeretném, ha a 2010-2011-es tanévben nyugodtan és jó légkörben minden kolléga a saját csoportjában lévő munkára és az intézmény közös céljaira tudna összpontosítani a tartalmas, színvonalas és minőségi munka érdekében.

A belső továbbképzések rendszerét szeretném felhasználni az információ áramlás kiteljesítésére, a szellemi tőke kiaknázására. A munkaközösségi tevékenység keretében jó lehetőség nyílik a külső továbbképzéseken szerzett ismeretek átadásra és megvitatására.

Fontosnak tartom olyan külső továbbképzések (szakvizsga megszerzésének) támogatását, ami az óvónő igényei szerint, problémáinak, nehézségeinek megoldásához járul hozzá.

Az intézmény óvodapedagógusaival folytatott beszélgetéseim alapján megtudtam, hogy olyan továbbképzéseken szeretnének részt venni, melyek szakmai munkájuk eredményességét szolgálja.

Ösztönözni szeretném a nevelőtestületet az integrációt elősegítő, inkluzív pedagógiát megalapozó képzéseken és a Helyi Nevelési Programokhoz kapcsolódó továbbképzéseken való részvételre. (Például kompetencia alapú nevelés)

Fontosnak tartom a csapatépítést, a csapat munkát, kisebb és nagyobb csoportokban történő megbeszéléseket, a vélemények ütköztetését a nevelőtestületi munkák keretében.

Az óvodapedagógusok munkáját 11 fős dajkai személyzet, 1 gazdasági ügyintéző és 2 fő kertész-gondnok segíti.

A dajkák szintén szakképzettek. A dajka tanfolyamot folyamatosan elvégezték. Az óvodai nevelés a célját és feladatát csak magas színvonalú munka végzésével tudja ellátni, ezt szeretném segíteni.

A Helyi Nevelési Program bevezetése, tőlük is más szemléletet és új ismereteket követelt, éppen ezért számukra is évente legalább két alkalommal szeretnék szervezni belső képzést, munkájukkal kapcsolatos megbeszélést. A teljes alkalmazotti közösségre kiterjedően szeretnék csapat építő technikákat alkalmazni, az óvodai pszichológus segítségével.

Ezen a területen kiemelt feladatombnak tekintem:

- a törvényben előírt munkáltatói jogok szakszerű gyakorlása,
- a pedagógiai munka és minőségi munka koordinálása,
- a csapatmunka fejlesztése,
- a gyermekek Helyi Nevelési Programban megfogalmazott neveléséhez szükséges személyi feltételek megteremtése,
- a fiatal, pályakezdő pedagógusok beilleszkedésének segítése,
- a gyakornoki, mentori program végrehajtásának segítése,
- az óvodában dolgozó óvodapedagógusok tovább tanulásának lehetőségét biztosítani az óvodai továbbképzési programban,
- továbbképzést elősegítő pályázatokon való részvételt. (HEFOP, TÁMOP)

4. Tárgyi feltételek

A két telephelyen működő intézmény a jelenleg hatályos 11/1994 (VI.) M.K.M. rendelet hatályos eszköz és felszerelés jegyzék építészeti feltételeknek nem mindenben felel meg.

(pl.: tornaszoba, fejlesztői-, nevelő testületi-, orvosi-, elkülönítő- szoba hiánya)

Az épületek sajátosságai miatt a mai normáknak való tökéletes megfelelés nem lehetséges.

Ostoros utcai épület

Az épület 1926-ban épült MÁV dolgozók adományaiból. A BKV 1968-tól üzemeltette, a rendszerváltás után önkormányzati fenntartású intézmény lett. Az épület mai alakját, jellegzetességeit többszöri át és hozzáépítéssel nyerte el. Az épület kora azonban indokoltá tesz egy teljes körű felújítást: nyílászárók cseréje, tetőszigetelés, terasz felújítás.

A világító testek korszerűsítése 2007-ben megtörtént, átalakították a HACCP rendszer működtetéséhez a konyhát 2004-ben a csatornázással egy ütemben.

Jövendő utcai épület

Az óvodát eredetileg Batthyány Ilona grófnő építette 1892-ben. Az eredeti szobakonyhás épület sok toldás, hozzáépítés után végleges formáját 2004-ben nyerte el 2005-ben a mosdó és gyermeköltözők felújítása készült el. Az ezt követő években megtörtént a gázkészülékek és 2007-ben világító testek korszerűsítése, egyes nyílászárók cseréje. A HACCP rendszer működtetéséhez szükséges konyhai átalakítás megtörtént. Továbbá a volt gondnoki lakás oldalán a vízzáró szigetelés kiépítésére került sor.

Szükség lenne a többi nyílászáró cserélésére is.

A csoportszobákban természetes anyagok használata dominál, ez mutatkozik a berendezési tárgyak, játékeszközök, és a díszítő tárgyak esetében is.

Az óvoda tárgyi feltételeinek fenntartását, működtetését elsősorban az óvoda költségvetése, pályázati lehetőségek kihasználása, valamint a szülők, családok segítő szándéka és kedve biztosítja.

A tárgyi feltételek javítására nagy hangsúlyt szeretnék fektetni vezetői munkám során.

Megoldandó feladatok:

- a két telephelyen az épületekben megjelölt éves felújítási és karbantartási feladatok elvégzése,
- a részletes eszköz és felszerelési jegyzékben foglaltak alapján hiány lista elkészítése,
- a listán felsorolt eszközök beszerzése, elhasználódott eszközök cseréje (székek, asztalok)
- a játékállomány és a szakmai anyagok készletének folyamatos, megfelelő mennyiségű szinten tartása,
- pályázatok figyelése, sikeres pályázatok írása, különös tekintettel az udvari játékok fejlesztése céljából, (biciklik, rollerok beszerzése)
- óvodai alapítvány működtetése,
- Jövendő utcai épület melletti telek cseréje, a csoportonkénti udvari játékterület biztosítása,
- az udvari játékok állagának felülvizsgálata, (megfelelnek-e a szabvány előírásainak)
- játékok alatti ütés csillapító cseréje,
- az óvodák udvarainak pormentesítése, szebbé tétele, hogy a gyermekek részére a következőket biztosítsam:
 - a. egészséges életmódra nevelést,
 - b. környezet kultúrára nevelést,
 - c. kertgondozást,
 - d. esztétikai érzékük fejlesztését.

5. Az óvoda kapcsolatrendszere

Vezetői feladatom a jó és tartalmas munkakapcsolatok ápolása és fejlesztése:

- az óvodába járó gyermekek családjával,
- az általános iskolákkal,
- az önkormányzattal,
- nevelési tanácsadóval,
- Göllész Viktor Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézménnyel,
- az alapfokú művészeti iskolával,
- gyermekjóléti családsegítő szolgálattal,
- a történelmi egyházakkal,
- gyermekorvosokkal és védőnőkkel,
- a konyhával,
- művelődési intézményekkel,
- és óvodán belül az óvoda dolgozóival.

Óvoda-család

Az óvoda – család kapcsolatának pozitív alakításában az óvodavezető és a nevelőtestület nagy szerepet vállal. Az óvoda nyitottságából adódóan a szülők folyamatosan tájékozódhatnak a gyermekükkel történt eseményekről, fejlődésükről, lehetőségük van az óvodáról, az óvodapedagógusokról és az óvodai csoportokról véleményt kialakítani. Nyílt napok, szülői értekezletek, fogadó órák, közös ünnepek segítik a szülők informálását.

Óvoda-iskola

Az óvoda és az iskola kapcsolatának elmélyítése céljából az intézményben a következő kapcsolattartási formákat ápoljuk:

- nyílt napok alkalmával az alsós tanítók megismerkednek az óvodában folyó munkával,
- nagycsoportos óvodásaink nyomon követése, iskolai nyílt órákon,
- mindkét alkalommal kötetlen beszélgetések a pedagógusok között.
- nagycsoportos óvodásainkkal iskola-, könyvtárlátogatás.

Önkormányzat

Az Önkormányzat Művelődési Ügyosztályának kollégáival szükségeszerű a naprakész információk cseréjének biztosítása, a tartalmas munkakapcsolat fenntartása. A Polgármesteri Hivatal dolgozóival, Gazdasági Működtető Ellátó Szervezet alkalmazottaival jó és tartalmas munkakapcsolat kialakítását kezdeményezem.

Nevelési Tanácsadó

Az óvodai pszichológusi ellátást biztosító kollégával kialakult a jó együttműködés. Szülői értekezletek alkalmával részt vesz felvilágosító, információpótló előadás

tartásában. Ismereteink bővítése céljából estmegbeszéléseket csoportfoglalkozásokat tartunk.

Göllesz Viktor Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény:

Az intézmény, törvény által meghatározott, utazó gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus és logopédus kollégáival jó együtt működés alakult ki. Célunk, hogy az egyéni fejlesztéseket összehangoljuk, támogassuk munkájukat.

Rácz Aladár Zeneiskola, Képző- és Iparművészeti Alapfokú Művészeti Iskola

A Rácz Aladár Zeneiskola pedagógusával az elmúlt évben ének foglalkozáson ismerkedtek nagy csoportosaink. Felméri a tehetséges gyermekeket. Éves hangszeres bemutatóik kedveltek a gyermekek körében. Itt nem csak a hangszerek, de a csodálatos előadó terem is felkelti érdeklődésüket. *Remélem ez a nagyszerű hagyomány 2010-ben is folytatódik.*

Napraforgó Gyermejköléti Központ, Családsegítő Szolgálat

A Gyermejköléti Családsegítő Szolgálattal is törekszem a tartalmasabb munkakapcsolat kialakítására a rászoruló gyermekek és családok segítésének érdekében. A jelzőrendszer működtetésével fontosnak tartom a két intézmény közötti kapcsolat megváltoztatását, a jobb együttműködés érdekében.

Történelmi egyházak

A történelmi egyházakkal az intézmény kapcsolata jó, ezt szeretném a továbbiakban is ápolni, megfelelő helyet biztosítva a foglalkozásokhoz.

Gyermeorvosok és védőnők

A gyermeorvosokkal és védőnőkkel a jó kapcsolat fenntartására törekszem. A védőnők segítségét a szülői értekezleteken és a gyermekekkel való foglalkozásainkon a gyermekek egészségvédelmével kapcsolatos témákban szívesen vennénk a továbbiakban is.

Konyha

A konyhával való jó kapcsolatot az egészséges táplálkozás területén, valamint a HACCP rendszer zökkenőmentes működtetésével kívánom tartalmasabbá tenni.

Corvin Művelődési ház, Erzsébet-ligeti Színház, Holdvilág Kamaraszínház

Az intézményekben szervezett bábszínházi, színházi és zenei előadásokon szívesen veszünk részt óvodásainkkal. A különböző rendezvényeken óvodásaink is bemutatkoztak. A tartalmas kapcsolat további fenntartására törekszem.

Dolgozói kollektíva

Épületenként az információ áramlását, információs füzet használatával szabályoztuk. Fontosnak tartom az épületek közötti megfelelő információáramlást. Ezért az épületeken belül végzett folyamatszabályozást a két épület közötti információ áramlás esetében is el kívánom végezni.

6. Cél és feladatrendszer elemzése

A Cinkotai Huncutka Óvoda saját nevelési programot alkotott. A programunk sajátja, hogy a helyi (a kialakítás időpontjában) lokálpatrióta közösség értékeire alapozva határozza meg prioritásait.

A környezeti nevelés és néphagyomány őrzés kiemelt feladatai a gyermeki sajátosságok figyelembe vételével a pozitív énkép kialakítására törekedve fogalmazódnak meg a programban.

A program alapelve: szeretetteljes, biztonságérzetet adó, érzelemben gazdag óvodai élet megteremtése, ahol a gyermekközpontság úgy jelenik meg, hogy tartást, önállóságot, boldogságot ad a gyermeknek.

Minden gyermek a saját képességei szerint, annak figyelembevételével nevelhető, fejleszthető.

Nevelik, fejlesztik őt az új társkapcsolatok, vagyis az óvoda minden dolgozója. A felnőttek tetteikkel sugározzák a feltétel nélküli szeretetet, s azt a gyermekeknek oly fontos biztonságérzetet, "hogy tisztellek Téged, fontos vagy nekem, csakis Rád figyelek, és segítek Neked, ha szükséged van a segítségemre".

Minden gyermek ismerje és tudja meg értékeit, de azt is érzékelje, hogy melyek a hiányosságai. Ezt természetesen, minden lelki feszültség nélkül fogadja el.

Programunk pedagógiai, fejlődés-lélektani szempontból jól megalapozott, de a pontos értelmezés, használhatóság szempontjából fontos az egyes területeken az alapelvek pontosítása, az óvodapedagógus ezzel kapcsolatos feladatának rögzítése.

A környezet igényeinek változásával azonban új kihívások jelentek meg a pedagógiai munkában. Az integráció, a család szerkezeti átalakulása miatt felmerülő problémák kiküszöbölésére új módszerek kikísérletezésébe, a tanfolyamokon tanultak beépítésébe fogtak az óvodapedagógusok. (kompetencia alapú nevelés, personal doll) Az innováció eredménye még nem jelet meg a Helyi Óvodai Programban, de a módszerek változatossága magával hozhatja a teljes struktúra átalításának szükségességét.

Az intézményben azonos életkor szerint szerveződő csoportok kialakítására törekedtek, így a gyermekcsoportok összetétele életkor szerint csaknem teljesen homogén.

A csoportokban az egyéni fejlesztés kiemelt jelentőségű ez teszi lehetővé a másság könnyebb elfogadását is. A családi, derűs légkörben a képességek, készségek tudatos fejlesztése a cél, figyelembe véve, hogy az óvodáskorú gyermek elsődleges és legfontosabb tevékenysége a játék.

Ezeket a feltételeket szemelőt tartva kívánom továbbra is biztosítani, hogy a differenciált személyiségfejlesztés eredményeként minél több gyermek rendelkezzen a tanuláshoz szükséges képességekkel. A kompetencia alapú nevelés meghonosodjon. Segíteni szeretném az etnikai kisebbséghez tartozó gyermekek iskolai életmódra történő felkészítését. Fontos, hogy az érintett gyermekek minél kevesebbet hiányozzanak az óvodából.

Az iskolai tanuláshoz való egyéni képességek kialakításában segítségünkre van az óvodában heti két alkalommal fejlesztő logopédus, az utazó gyógypedagógus és pszichológus is

Az óvodás korosztály egészség nevelése kiemelt feladattá kell, hogy váljon: ennek érdekében ki kell alakítani tornaszobát, hogy esős, hideg időben is mozoghassanak a gyermekek. Fizikai képességeik fejlesztéséhez elengedhetetlenül fontos a rendszeresség.

Folytatni kívánom az óvodás gyermekek vízhez szoktatását, úszás – oktatását, külső anyagi források bevonásával, így lehetővé válik, hogy hátrányos helyzetű gyermekek is részesülhetnek a testedzés e lehetőségével is. A mindenkori nagycsoportosok heti egy alkalommal vegyenek részt a foglalkozásokon, egy környékbeli tanuszodában.

Ezen a területen kiemelt feladatomnak tekintem:

- a minőségi munka kiemelését, a jó gyakorlat elismerését,
- differenciált, az egyéni fejlődési ütemet szem előtt tartó, a teljes személyiségre ható, kompetencia alapú fejlesztés kialakítását,
- a gyermekek fejlődését nyomon követő személyiséglapok átdolgozását a könnyebb kezelhetőség, a tapasztalatok felhasználásának könnyítése érdekében,
- halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek óvodába járásának nyomon követését,
- rászoruló gyermekek felzárkóztatását, az életkori sajátosságoknak megfelelő fejlesztést,
- tehetséggondozás gyakorlatának kialakítását, a fejlődés nyomon követését,
- logopédus és fejlesztő pedagógus munkájának támogatását,
- szakmai tapasztalatcserék szervezését.

A Cinkotai Huncutka Óvoda Intézményi Minőségirányítási Programjában határozta meg működésének hosszútávra szóló elveit és megvalósítását szolgáló elképzeléseit, amit vezetési programom alapjának tartok.

Az IMIP-ben megfogalmazottakat a gyakorlatban kell megvalósítanunk együtt a nevelőtestülettel.

Az intézményben a hatékony és eredményes munkavégzés érdekében szükségesnek tartom az épületenkénti minőségi körök fenntartását, melyet a jelenlegi minőségügyi vezető irányítana.

IMIP törvényben előírt felülvizsgálata mutatja, hogy megfelelő úton jártunk a rendszer kialakításában. Az Intézmény Minőségirányítási Program működtetéséhez azonban elengedhetetlen a vezetői elkötelezettség és a csapatmunka. Az elmúlt öt év a közoktatásban, így az óvodákban történt változásai sok esetben okoztak nehézséget, tanácstalanságot a nevelőtestületben, az alkalmazotti közösségen belül, de ugyanakkor már érezhető az a szemléletváltás, amely az elkövetkezendő időszak feladatainak végrehajtásához szükséges.

Az intézményi önértékelésben tapasztaltak alapján:

Az intézmény erősségei:

- Családias légkör.
- Külső megújulás: festés, burkolat csere, parkolók kialakítása.
- Tárgyi és eszköz készlet fejlődése.
- Belső tovább képzések: munkaközösségek működése.

Gyengeségeink:

- Oktatási és nevelési területen jelentkező bizonytalanságok.
- Bizonytalanságok szülte konfliktusok, kapkodás, rossz belső klíma.
- Felhalmozott szellemi tőke kihasználatlansága.
- Egyenlőtlen feladat elosztás.

Feladataink:

- A gyengeségeink feldolgozása adekvát probléma megoldással.
- A sikeres probléma megoldás feltételei:
 - A probléma meglétének tudomásul vétele,
 - A probléma felismerésének képessége,
 - A probléma okainak feltárása,
 - Veszteségmentes megoldásuk.

7. Ellenőrzés – értékelés – ösztönzés

Az ellenőrzést, értékelést és az ellenőrzés rendjét a Szervezeti és Működési Szabályzat, az éves munkaterv és az Intézmény Minőségirányítási Programja határozza meg.

Az Intézmény Minőségirányítási Programjában megfogalmazott teljesítményértékelés alapján szándékozom az ellenőrzési, értékelési és ösztönzési feladatokat elvégezni.

Az ellenőrzés az intézmény működésének vizsgálata a hatályos jogszabályok és a nevelés, illetve pedagógiai program alapján kell, hogy történjen.

Az ellenőrzéssel szemben támasztott fontos követelményeim a konkrétság, az objektivitás, a folyamatosság, a tervszerűség, a tárgyilagosság, a visszacsatolás és fejlődés lehetőségeinek megbeszélése.

Az ellenőrzés meghatározott céllal történik, tájékozódás, felkészülés előzi meg, a feltételrendszer ismerete.

Az intézményen belüli értékelést az alábbiak szerint kívánom rendezni:

1. A nevelőmunka folyamatának és eredményességének értékelése.
2. A gyermekek elégedettségének vizsgálata.
3. Az alkalmazotti kör munkájának vizsgálata.
4. A vezetői munka értékelése.
5. Gazdasági, törvényességi ellenőrzés.
6. Intézményértékelés.
7. A nevelő – oktató munka feltételeinek alakulása.
8. Az intézmény értékelése a helyi elvárásoknak megfelelés szempontjából.

Ösztönzés lehetőségei:

Erkölcsei és anyagi elismerés alapja a magas színvonalú szakmai és közösségért végzett munka, melynek alapja a minőségi kör által kidolgozott értékelési rendszer. *Fontosnak tartom a pozitív megerősítést a kollégáknál, annál is inkább, mert az anyagi feltételek nem mindig biztosítottak!*

8. Gazdálkodás – vagyonvédelem

Az intézmény gazdálkodása:

Az intézmény szakmailag önállóan működő költségvetési szerv. Az intézmény pénzügyi, gazdálkodási és számviteli feladatait az alapító szerv által jóváhagyott együttműködési megállapodás alapján a Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Gazdasági Működtető Ellátó Szervezete, mint önállóan működő és gazdálkodó közintézmény látja el. Az intézmény fenntartási és működési költségeit a naptári évekre összeállított és a fenntartó által jóváhagyott költségvetés irányozza elő. A fenntartó szerveknek kell gondoskodnia a pedagógiai programban megfogalmazott, az alapfeladatok ellátásához szükséges pénzeszközökről.

Az előirányzatok feletti gyakorlásának rendje:

Az előirányzat feletti rendelkezési jogkör az alábbi jogosítványokat jelenti az intézmény számára:

- Az intézmény előirányzatát szabadon használhatja fel – figyelembe véve a jogszabályokból fakadó megkötéseket.
- Az intézmény előirányzat módosításának kezdeményezését kérheti a fenntartótól.

Az óvoda titkár alapvető feladata a bizonylati fegyelem betartásával végezni az intézmény gazdasági eseményeinek objektív nyilvántartását, elszámolását.

Illetménygazdálkodás:

A jóváhagyott illetménytömeg elsősorban a feladatellátáshoz szükséges.

A bérmegetakarításból fennmaradó összegeket mindenekelőtt személyi ösztönzés céljára kívánom felhasználni. Szívügyemnek tekintem ezt a feladatot, hiszen az erkölcsi megbecsülés mellett az anyagi elismerésre is szükség van. Megfelelő anyagi jutalmazás ösztönzőleg hat kollégáim munkájára, s nagyobb lehetőséget ad számomra, hogy meg tudjam tartani őket, mint munkaerő.

A testülettel közösen kialakított feltételek alapján, differenciáltan a végzett munkájuk alapján szándékozom jutalmat adni kollégáimnak.

Gazdálkodás a dologi előirányzatokkal:

Mivel az intézmény a gazdálkodás módjára tekintettel önállóan működő költségvetési szerv, törekedni szeretnék arra, hogy a rendelkezésre álló összeget a leoptimálisabban használjuk fel. Az optimális felhasználás érdekében szükséges a kiemelt feladatok meghatározása, és az ehhez rendelt beszerzés. A jó gazdálkodás tükrö, ha az óvoda eszköztára gazdag, az intézmény jól felszerelt.

Figyelembe véve a gazdasági körülményeket, a tárgyi feltételeket, az állagmegőrzést tartom az egyik legfontosabb feladatnak.

Fontos az eszközjegyzékben részletezett beszerzéseken kívül az elhasználódott eszközök cseréje, pótlása.

Vagyonvédelem:

Az óvoda minden dolgozója leltári felelősséggel tartozik a rájuk bízott vagyontárgyakért, az intézmény berendezéseinek szakszerű használatáért.

Anyagi felelősség terheli a munkaterületeken alkalmazott különböző vagyontárgyak használatát.

Vezetési program

A korszerű, adaptív óvoda kialakítása érdekében a minőségbiztosítást, minőségfejlesztést és minőségirányítást kiemelkedően fontosnak tartom.

A minőségirányítási rendszer működtetésének feltétele a tartalmas, színvonalas munka, a PDCA logika működtetése. (P= Tervezés, D= Megvalósítás, C= Értékelés és Ellenőrzés, A= Beavatkozás, módosítás).

1. Vezetési és minőségfejlesztési programom fő kritériumai

- Partnerközpontú szemlélet
- Csapatmunka, csoport munka fontossága
- Vezetői felelősség, vezetői elkötelezettség
- Az intézményi erősségekre való építés
- Egymástól való tanulás

Partnerközpontú szemlélet:

A partneri elégedettség az egyik legfontosabb elem, hiszen az óvoda csakis akkor működik minőségi szinten, ha felismeri a partneri igények változását. A megismert igényekre, elvárásokra megfelelően reagál a nevelő-fejlesztő munkában, majd folyamatosan figyelemmel kíséri annak teljesülését, a partneri visszajelzések alapján a szükséges korrekciókat elvégzi.

Csapatmunka, csoport munka fontossága:

Az óvodában csakis együtt gondolkodva, munkálkodva juthatunk el magasabb szintre. A csapatmunka és a csoport munka az óvodában a nevelőtestületi önismereten, az együtt kidolgozott és elfogadott közös célokon, közös értékrenden és az összehangolt nevelési módszereken alapul. Mindenki számára biztosítja a hosszú távú stratégia megismerését, elfogadását. Az alapértékek figyelembe vételével átgondoltan a csapat közösen korrigál.

Vezetői felelősség, vezetői elkötelezettség:

Elkötelezettség nélkül nem valósulhat meg, nem lehet hatékony, az intézmény minőségfejlesztő munkája.

Az intézményi erősségekre való építés:

Nagy szerepe van az intézményi erősségek feltárásának. Fontos látnunk és tudnunk, hogy az erősségeink segítik lehetőségeink valóra válását, kiaknázásukkal meglévő gyengeségeinket csökkenthetjük.

Egymástól való tanulás:

Igazi minőséget csak akkor tudunk kiépíteni az óvodában, ha tanulunk a saját és más, esetleg a tőlünk jobban működő intézmények, óvodák eredményeiből, hibáiból.

2. Vezetési programom céljai

Rövid távú cél:

- A helyi nevelési program hatékony működtetése.
- Az intézmény minőségbiztosítási rendszerének hatékony működtetése.
- A működtetését szolgáló mérőeszközök, a szükséges dokumentáció elkészítése és folyamatos felülvizsgálata.
- A szakmai tudás mozgásba hozatala.
- Támogatók keresése.
- Pályázatok figyelése, pályázatok írása.

Középtávú cél:

- Tárgyi feltételek javítása, különösen mozgásfejlesztés biztosítása, tornaszoba kialakítása; udvar bővítése, pormenetesítése.
- Menedzseljük intézményünket, építsünk ki új kapcsolatokat.
- Legyen intézményünknek saját honlapja.
- Sikeres pályázatok készítése.

Hosszú távú cél:

- A módosított helyi nevelési program sikeres gyakorlata.
- A helyi nevelési program minden területén az eredményesség növelése.
- Az intézmény minőségi munkájának emelése.

3. Vezetői feladataim

Az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja, a Köznevelési Törvény valamint Budapest XVI. kerület Önkormányzatának Oktatási Koncepciója és Minőségirányítási Programja, valamint az intézményi céljaink kijelölik a vezetés feladatait.

Vezetői koncepcióm alapját a gyermeki jogok tiszteletben tartása és a gyermeki szükségletek kielégítése képezi. Ennek szellemében kívánom megtervezni és megszervezni az intézmény személyi, gazdasági és tárgyi feltételrendszerét, figyelembe véve a helyi szintű közneveléspolitikai követelményeket.

Pedagógiai programom főbb feladatai:

- Szeretném megőrizni és kellő igényességgel, folyamatosan fejleszteni az intézményben dolgozók szakmai tevékenységét, a minőségi munkát.
- A vezetői funkciók gyakorlását meg kívánom osztani vezető-helyettes kollégáimmal, néhány konkrét esetben pedig az óvodapedagógusokkal.
- Együtt szeretnék működni – mindenekelőtt a gyermekek zavartalan fejlődése érdekében – a Szülői Közösséggel és a nevelési-oktatási intézményekkel.

Tanügyigazgatáshoz kapcsolódó konkrét vezetői feladatok:

- a törvényi és jogszabályi változások figyelembevételével az intézmény összes dokumentumának folyamatos felülvizsgálata,
- biztosítani, hogy mindkét telephelyen álljanak rendelkezésre a fontos dokumentumok hitelesített példányai,
- minden nevelési év végén írásbeli beszámoló készítése a képviselőtestület számára,
- a munkaköri leírások folyamatos felülvizsgálata,
- felvett gyermekek csoportba sorolásának szabályozása,
- gondoskodni arról, hogy a házirendet óvodai beiratkozás alkalmával minden óvodába érkező új szülő kapja meg, legyen elérhető helyen számukra.

Személyi feltételek javítása terén jelentkező vezetői feladataim:

- a törvényben előírt munkáltatói jogok szakszerű gyakorlása,
- a pedagógiai munka és minőségi munka koordinálása,
- a csapatmunka fejlesztése,
- a gyermekek Helyi Nevelési Programokban megfogalmazott neveléséhez szükséges személyi feltételek megteremtése,
- a fiatal, pályakezdő pedagógusok beilleszkedésének segítése,
- a gyakornoki, mentori program végrehajtásának segítése,
- az óvodában dolgozó óvodapedagógusok továbbtanulásának lehetőségének biztosítása a továbbképzési programban,
- önképzés, továbbképzést segítő pályázatokon részvétel. (TÁMOP, HEFOP)

Fontosnak tartom a nevelőtestületi munka színvonalának emelése érdekében az intézményen belüli emberi kapcsolatok minőségét, az óvodai közösség összetartását, együttműködését, az óvoda klímáját, légkörét, az óvoda szervezeti felépítésének fontosságát, magát a szervezettefejlesztését.

Tárgyi feltételek biztosításából adódó vezetői feladatok:

- a játékállomány és a szakmai eszközök tudatos fejlesztése, bővítése,
- az épületekben szükséges fejlesztések ütemezése és figyelemmel kísérése,
- az udvar bővítése, füvesítése, szépítése, színesebbé tétele,
- az Oktatási Minisztérium és egyéb intézmények, szervezetek által kiírt pályázatok figyelése, pályázatok írása,
- óvodai alapítvány működtetése.

Nevelés-fejlesztési feladatok:

- éves munkatervben egy-egy nevelési terület kijelölése,
- a minőségi munka kiemelése, a jó gyakorlat elismerése,
- differenciált, az egyéni fejlődési ütemet szem előtt tartó, a teljes személyiségre ható, kompetencia alapú nevelés kialakítása,
- a gyermekek fejlődését nyomon követő személyiséglapok átdolgozása, a könnyebb kezelhetőség, a tapasztalatok felhasználásának könnyítése érdekében,
- halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek óvodába járásának nyomon követése,
- a rászoruló gyermekek felzárkóztatása,
- a tehetséggondozás gyakorlatának kialakítása, a fejlődés nyomon követése,
- szakmai tapasztalatcserék szervezése, új információk átadásának szabályozása.

Minőségi működéssel kapcsolatos feladataim:

- Kiemelt feladatommak tekintem az intézményben folyó minőségbiztosítási, minőségfejlesztési és minőségirányítási rendszer működtetését, minőségi körök fenntartását, mely feltétele a minőségi munkának
- Az intézményben kiépített minőségirányítási rendszer működtetésében fontosnak tartom:

A partnerközpontú működést,

A partnerek elvárásain alapuló, folyamatos fejlesztést,

A szervezetikultúra folyamatos fejlesztése az intézményi élet résztvevőinek elvárásai alapján. A gyengeségeink feldolgozása adekvát probléma megoldással.

A fenntartói elvárásokkal kapcsolatos feladatokat.

Kapcsolattartás vezetői feladatai:

- jó és tartalmas munka kapcsolatok ápolása, fejlesztése az óvoda külső és belső partnereivel,
- a két telephely közötti információ áramlás szabályozása.

Ellenőrzéssel, értékeléssel kapcsolatos feladataim:

- a törvényi előírásoknak megfelelő folyamatba épített előzetes és utólagos vezetői ellenőrzés rendszerének működtetése,(FEUVE)
- a jogszabályok változásának követésével az SZMSZ-ben és IMIP-ben meghatározott szabályzatok aktualizálása,
- mérő eszközök és keletkező dokumentumok felülvizsgálata használhatósági szempontok alapján,
- visszacsatolás, egyéni fejlesztési lehetőségek megbeszélése,
- fejlődés nyomon követése,
- ösztönzés, motiváció.

Az ellenőrzéssel szemben támasztott követelményeim: konkrétság, objektivitás, tárgyyszerűség, folyamatosság, tervszerűség, tárgyilagosság, visszacsatolás.

Gazdálkodással kapcsolatos feladataim:

- gazdasági, számviteli feladatok napra kész ellátása a GAMESZ és az intézmény együttműködési megállapodása alapján,
- évenként az intézményi költségvetés elkészítése, és időarányos felhasználásának folyamatos ellenőrzése a vonatkozó jogszabályok szerint,
- a rendelkezésre álló költségvetési összeg optimális felhasználása, ehhez rendelt átgondolt beszerzés,
- állagmegőrzés, vagyonvédelem, leltári fegyelem biztosítása.

4. Alapelveim

Munkám során, céljaink elérése érdekében a következő alapelvekre helyezem a hangsúlyt:

Gyermekek központúság

Mindig minden a gyermek személyiségfejlesztése érdekében történjen, figyelembe véve az életkori és egyéni sajátosságait, tisztelve, szeretve, elfogadva személyiségüket.

Önfejlesztés

Mind a felkészülésben, mind pedig a gyakorlatban segíteni kívánom kollégáimat abban, hogy a szakmai, intellektuális önfejlesztés továbbra is legyen belső igényük, folyamatossá váljon önképzési igényük. ***Ezt magamra nézve is kötelezőnek tartom.***

A követelés és tisztelet egysége

Amit követelek, azt magam számára is kötelezőnek érzem. Kollégáim iránti tisztelet kifejeződése így egyben a követelés.

Pozitívumokra való támaszkodás

Az intézmény, a teljes alkalmazotti közösség eredményeire kívánok építeni.

Tervszerűség, rendszeresség, következetesség, folyamatosság

5. Vezetési szerkezet

Az intézmény jelenleg két telephelyen működik, ezért fontos a vezetés szerkezete a vezetők közötti feladat megosztás.

A vezetői teamban kiemelkedő szerepe van a vezető helyetteseknek, a minőségügyi vezetőnek. Együttesen ők alkotják az óvoda vezetését.

Közalkalmazotti Tanács is működik az intézményben, mandátuma 3 évre szól. Új választásokat intézményi szinten kell meghatározni.

A vezetési funkciók gyakorlását meg kívánom osztani vezető helyettes kollégáimmal és néhány konkrét feladatnál az óvodapedagógusokkal is.

A Szülők Közösségét mindenképpen szeretném minden fontos döntéshozatalnál meghallgatni, véleményükre feltétlenül számítok. Fontosnak tartom képviselőtük tartalmasabbá tételének megszervezését, mivel szerintem nem működik hatékonyan az intézményben az Szülői képviselő. Úgy gondolom, hogy minden épületből egy fő képviselné a szülők közösségét a fontosabb értekezleteken, megbeszéléseken.

Az intézmény szervezeti felépítéséből adódóan minden dolgozónak tudnia kell, hogy ki a közvetlen felettese, milyen kérdésekben kihez fordulhat tanácsért, utasításért, ki az illetékes az ő munkájának ellenőrzésére, értékelésére, kitől függ munkájának és személyének megítélése, ki jogosult munkájának elismerésére, illetve felelősségvontására.

Összegzés

A gyors társadalmi és gazdasági változások további változásokat igényelnek a közoktatási rendszertől. Az intézmény sikerének záloga lehet a partnerközpontú és minőségelvű működés az elkövetkezendő esztendőkből is.

Vezetői programomat éppen ezért a dolgozói kör, valamint közvetlen partnereink igényeire és elégedettségére alapozva alkottam meg.

A feladatokat – a gyermekek érdekében – a meglévő értékekre, az elért eredményekre támaszkodva, azokat tovább fejlesztve, a teljes alkalmazotti közösség támogatásával és segítségével kívánom megvalósítani.

Vezetői feladataim megfogalmazásánál és céljaim kitűzésénél figyelembe veszem az eddig szerzett tapasztalatokat, az elért eredményeket, valamint a fejlesztésre váró feladatokat.

Munkámban mindig az eredményre építek, s ezzel szeretném elérni az intézmény további szakmai és gazdasági fejlődését.

Ahogy már a bevezetőben is megfogalmaztam olyan óvodai légkört szeretnék biztosítani:

- - ahol a gyermekek nyugodt, vidám, szeretetteljes, kulturált légkörben nevelkedhetnek,
- - a szülők szívesen és biztonságtudattal hozzák gyermekeiket az óvodába,
- - az óvoda minden dolgozója munkáját jó légkörben, anyagilag és erkölcsileg megbecsülve végezhesse.

Végezetül álljanak itt Vass Albert gondolatai, amelyek számomra iránymutatók az óvoda fejlesztése során:

„Mi az egység? Ha mindannyian egyet akarunk. Ha mindannyian másképpen is akarjuk azt az egyet, már akkor is egység az. A különböző felfogás vitát virágzik, s a vita felismerések, és tisztázások gyümölcsét érleli. Csak jóindulat kell hozzá és megértés egymás irányában. Tudni és megérteni azt, hogy az is jót akar, aki másképpen akarja a jót, mint én. Ehhez még csak az szükséges, hogy mindenki igazán jót akarjon.”

Budapest, 2010. február 13.


Váradi Marianna

Mellékletek

1. Erkölcsi bizonyítvány
2. Óvónői szakképzettséget igazoló oklevél másolata
3. Pedagógus szakvizsgát igazoló oklevél másolata
4. Környezetkultúra az óvodában tanúsítvány másolata
5. Preventív gyógytorna az óvodában oklevél másolata

212/1996. szám

Ezt az oklevelet Váradi Marianna
Kolozs Márianna számára állítottuk ki,
aki 1964. évben április hó 1. napján
Budapest városban (községben)
_____ megyében Magyar országban
született, és az 1993/94 tanévtől az 1995/96. tanévig a

Budapesti Tanítóképző Főiskola
óvodapedagógus szakán

főiskolai tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

A Záróvizsga-Bizottság 1996. évi június hó
17. -i határozata alapján nevezettet
óvodapedagógusnak

nyilvánítjuk.

Kelt Budapest 1996. év június hó 17. -n.

a Záróvizsga-Biz. elnöke

Rezsényi Elemér
fektor (dékán) főigazgató

A pedagógus - szakvizsga
követelményeinek eleget tett.

Eger, 2004. december 14.



rektor

A. Tű. 1179. r. SZ. - Pátria Nyomda - 2967
Pátria Nyomda Rt. - (Fsz.: 5-9551)
Láttat: OM rendszéről B. Gy. 2000. XI. 14.

Sorszám: PT D. /

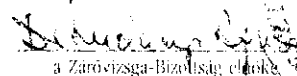
603-GT/2004. szám

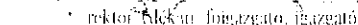
OKLEVÉL

Ezt a szakirányú továbbképzésben szerzett oklevélet Váradi
Marianna Kolozs Marianna szanacai állították ki,
aki 1964. év április hó 1. napján
Budapest városban (közseben)
megyeben Magyar országban
született, és a Budapesti Tanítóképző
Főiskolán (felsooktatási
intézményben) szerzett 1996. év június hó 17. napján kelt,
212 / 1996. számon kiállított oklevéllel igazolt főiskolai
szintű végzettsége, óvodapedagógusi szakkepzettsége
alapján a 2002/2003. tanévtől a 2004/2005. tanévig
az Eszterházy Károly Főiskola
(felsooktatási intézmény)
tanügyigazgatási

szakirányú szakmai tanulmányokat folytatott.
A Záróvizsga-Bizottság előtt 2004. év dec. hó 14. napján
tett záróvizsga alapján (vagy vizsgának megfeleloen)
tanügyigazgatási szakértő

szakirányú szakkepzettséget szerzett.
Kelt Eger 2004. év dec. hó 14. n.


a Záróvizsga-Bizottság elnöke


rektor helyett főigazgató, igazgató)

Sorszám: 2002. 3./33.

Tanúsítvány

Igazolom, hogy Váradi Marianna

lánykori neve: Kolozs Marianna

született: Budapest, 1964. április 1.

eredményesen elvégezte – az alábbi 277/1997. (XII. 22.) sz. Kormányrendelet szerint a Magyar Szakképzési Társaság és az ELTE Tanító és Óvóképző Főiskola által közösen kidolgozott akkreditált pedagógus-továbbképzési programot.

A továbbképzés megnevezése: Környezetkultúra az óvodában

Alapítási engedély száma: OM 1223/36/2001.

Indítási engedély száma: : OM 1223/36/2001.

A tanfolyam összóraszám: 90 óra

A továbbképzés szervezője a Magyar Szakképzési Társaság (1087 Budapest, Berzsenyi D. u. 6.).

A továbbképzés helyszíne: ELTE Tanító és Óvóképző Főiskolai Kar B épület (1081 Budapest, Bezerédi u. 16/B.)

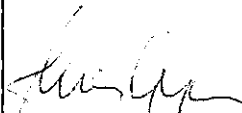
A továbbképzés ideje: 2002. 05. 15-17.; 2002. 06. 17-19.; 2002. 10. 9-11.; 2002. 12. 11-13.

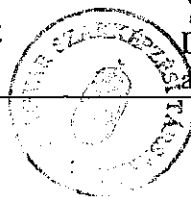
A résztvevő a továbbképzés alábbi követelményeinek megfelelt:


- Írásbeli feladatsor
- Környezeti projekt készítése

A tanúsítvány munkakör betöltésére, tevékenység folytatására nem jogosít.

Kelt: Budapest, 2002. december 13.


Dr. Szenes György
főtitkár




Dr. Kohl Ágnes
továbbképzés felelőse

OKLEVÉL

Igazolom, hogy Váradi Mariann

a Fővárosi Pedagógiai Intézet által szervezett

Preventív gyógytorna az óv.
tanfolyamot

1996/97. tanévben elvégezte.

Dr. Lengel György
tanfolyamvezető

Dr. Szebenyi Péter
igazgató

Szülői Közösség értekezlete

EMLÉKEZTETŐ

Időpontja: 2010. március 10.

Helye: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164. Bp. Ostoros u. 6-8.

Témája: Máricsné Tolvaj Anikó óvodavezetői pályázatának ismertetése,
véleményezése
Váradi Marianna óvodavezetői pályázatának ismertetése,
véleményezése

Jelen vannak: Máricsné Tolvaj Anikó Óvodavezető
Váradi Marianna
Süléné Szabó Erika Előkészítő Bizottság elnöke
Jegyzőkönyvvezető
16 fő szülő

Napirendi pontok: I. Köszöntés

II. Máricsné Tolvaj Anikó pályázatának ismertetése.
Az elmúlt 10 év értékelése

II/1. Az elkövetkezendő 5 év terve

II/2. Hozzászólások, kérdések

III. Váradi Marianna pályázatának ismertetése.

III/1. Hozzászólások, kérdések

I. Süléné Szabó Erika az előkészítő bizottság elnöke köszönti a Szülői Közösség tagjait.
Ismerteti a rendkívüli értekezlet célját.

II. Máricsné Tolvaj Anikó tájékoztatja a szülőket az elmúlt 10 év alatt megvalósult tervekről. Az óvoda életét képek kivetítésével mutatja be.

- Hagyományörzés
- Környezetvédelem
- XVI. kerület Kertváros lakosainak nyújtott programok

II/1. Máricsné Tolvaj Anikó kiemeli az óvodavezetői pályázatának szülőkre, gyermekekre vonatkozó részét.

- Hagyományörzés
- Környezetvédelem
- Persona Doll módszer
- Jövendő utcai épület telekcseréjének

II/2. Szülői kérdések, hozzászólások

K.G. kérdezi várnak-e segítséget a szülőktől, vagy az Önkormányzat végzi a terep rendezést?

M. T. A. elsősorban az Önkormányzat. A játékok telepítése hivatalosan a szabványnak megfelelően fog történni.

CZ. Sz. H. kéri az óvodavezetőt, hogy a gyerekek biztonsága érdekében csak biztonsági övvel ellátott buszokkal történjenek a kirándulások.

M.T. A. egyetért a szülő kérésével, véleménye szerint is kiemelt helyen kell kezelni a gyermekek biztonságát.

K.K. délelőtti programok működtetése felől érdeklődik (néptánc, angol)

M.T.A. külön programok szervezése csak délutáni időszakban történhet, kivéve az úszást. Hisz az óvoda nevelési intézmény és ezt a nevelést az óvodapedagógusok folytatják.

F.A. kérdezi, hogy van-e esély a tornaszoba kialakítására (pl. toldással)

M.T.A. alapfeltétel, hogy torna szoba legyen, határideje 2012-re telődött.

Máricsné Tolvaj Anikó megköszöni a szülők kérdéseit, hozzászólásait.

III. Váradi Marianna fő motívumok szerint ismerteti pályázatát

- Gyermekéről szóló hitvallás (másság elfogadása)
- Vezetői hitvallás (kialakult belsőhelyzet értékelése, cél a problémák megoldása, ami kihat pedagógiai munkára és a gyerekek életére is).
- Általános helyzetelemzés
 - Környezeti adottságok
 - Óvoda alapidokumentumai
 - Személyi, tárgyi feltételek
 - Cél és feladat rendszer
 - Ellenőrzés, értékelés, ösztönzés
- Vezetési programon belül kiemelte a minőségfejlesztési program kritériumait. Fontosnak tartja a szülők felé történő visszacsatolást.

III/1. Szülői kérdések, hozzászólások

J.Zs. kérdezi hogy, mennyire működik a team munka az intézményben?

V.M. a minőségfejlesztési csoport esetében nehéz hisz két épületben működnek. A munkaközösség havonta egy alkalommal találkozik, ami szinte csak a házi bemutatókra korlátozódik. Nincs alkalom kibeszélni a problémákat. Cél a munkaközösség megtartása, team munkában egy-egy feladat alaposabb megvitatása.

G.I. érdeklődik a vezető és helyettes hiányos együttműködéséről?

V.M. a problémák közül felsorolja az információ áramlás hiányát, a megbeszélések hiányát.

L.K. az integrációval kapcsolatban megjegyzi, hogy a sérült gyerek veszélyt jelenthet magára és társaira is, visszafogja a csoport fejlődését. Nincs hozzá elég felnőtt pedagógus.

V.M. közoktatási törvény határozta meg.

Váradi Marianna megköszöni a szülők kérdéseit, hozzászólásait. Az értekezlet végén a szülők véleményezési jogukkal élnek, véleményüket írásban fogalmazzák meg.

.....
Czanikné Szalontai Henrietta

Szülői Közösség
Jövendő utca

.....
Forgács Annamária

Szülői Közösség
Ostoros út

.....
Süléné Szabó Erika

Jegyzőkönyvvezető

Tárgy: ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZAT véleményezése
Váradi Marianna benyújtott pályázatáról

Készítette: Cinkotai Huncutka Óvoda
Szülői Munkaközössége

Váradi Marianna jelenlegi óvodavezető helyettes pályázata lényegre törő, világos és konkrétan megfogalmazott elképzeléseket tartalmaz. Tömören vázolja az óvoda jelenlegi helyzetét, viszont egyértelműen kiemeli azokat a szükséges változtatásokat, melyeket szükségesnek tart az óvoda további működése során.

A gyermekközpontúságot tartja kiemelt helyen, és ennek rendel alá minden további tevékenységet.

A minőségirányítást kiemelten fontosnak tartja és szeretné, ha ez a program beépülne az óvoda mindennapjaiba, melynek gyermekeink éreznék előnyét. Szülői tapasztalataink szerint már történtek ezzel kapcsolatos kezdeményezések, (szülői elégedettségi felmérés) de az óvoda által összegyűjtött szülői észrevételek alapján sajnos nem veszünk észre változásokat. A pályázat kiter arra, hogy ezt a rendszert felülvizsgálja és módosítja a hatékonyság növelése érdekében.


Helyzetelemzést végez, melyben kiemeli az intézmény erősségeit és gyengeségeit. Reálisan látja, hol kell még fejlődnie az óvodának és miben tapasztalhatók hiányosságok

Vezetői programja áttekinthető az alapvető emberi értékekre épít. Nagy hangsúlyt fektet az óvoda külső és belső kapcsolatrendszerének fejlesztésére, a csapatmunkára. Jelen pillanatban a szülők által is érezhető ezen kapcsolatok gyengesége, illetve hiánya. A pályázó viszont aktívan kívánja bevonni a szülőket is a lehetséges feladatokba.

A pályázat nagymértékben a hiányosságokra és a változtatásokra fekteti a hangsúlyt, mellyel a szülői munkaközösség nagy része egyetért. Ezek a változtatások szükségesek, és jól kirajzolódnak a pályázó elképzelései által.

Tisztelettel: Cinkotai Huncutka Óvoda
Szülői Munkaközössége


Czanikné Szalontai Henrietta


Forgács Annamária

Budapest, 2010. március 10.

Tárgy: ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZAT véleményezése
Máricsné Tolvaj Anikó benyújtott pályázatáról

Készítette: Cinkotai Huncutka Óvoda
Szülői Munkaközössége

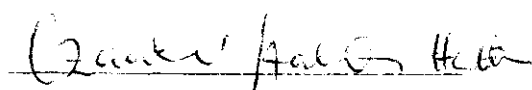
A jelenlegi óvodavezető Máricsné Tolvaj Anikó pályázata átgondolt, jól felépített, világosan megfogalmazott. Részletesen tájékoztat az óvoda tárgyi és személyi feltételeiről, melyet megpróbál a legjobban kihasználni. Feladatát egyértelműen és konkrétan határozza meg. Vezetői programja logikus, a szülői szervezetekkel való valódi közreműködését azonban hiányoljuk.

Részletesen bemutatja az elmúlt években folytatott munkáját és annak sikereit, melyeket adatokkal és konkrétumokkal támaszt alá. Mindkét óvodában figyelmet fordított a játékok, a bútorzat modernizálására, és minőségének javítására. Lassan ugyan, de az óvoda belső képe otthonosabb és barátságosabb lett. A pályázatban reális képet kapunk az óvoda jelenlegi helyzetéről, gyarapodásáról, és irányt mutat a jövőbeli elképzelések megvalósításához.

A hagyományteremtő és hagyományörző kezdeményezéseit folytatni kívánja, melyben nagy szerepet kapnak a gyermekek, mint aktív résztvevők. Szülői tapasztalataink azt mutatják, hogy a gyermekeink ezekben a programokban nagy örömmel vesznek részt. (évváró, szüret, farsang, kisértő, stb.)

Elsődleges helyen említi a családi, meghitt légkör megteremtését az óvodában, mely valóban megvalósul a szakképzett és kiváló óvónőknél.

Tisztelettel: Cinkotai Huncutka Óvoda
Szülői Munkaközössége



Czanikné Szalontai Henrietta



Forgács Annamária

Budapest, 2010. március 10.

JEGYZŐKÖNYV

Rendkívüli Nevelőtestületi értekezlet

Ikt.sz.:

Készült: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164 Bp. Ostoros út. 6-8

Időpont: 2010.03.16. jk. megnyitva 8 óra

Helyszín: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164 Bp. Ostoros út. 6-8

Tárgy: Szavazás Máricsné Tolvaj Anikó és Váradi Marianna vezetési programjáról

Résztevők: A nevelőtestület tagjai 15 fő
Csomor Ervin Alpolgármester
Kovács Katalin Művelődési Ügyosztályvezető
Bucella Gézané Közoktatási referens
Veres Györgyi Képviselő és OIGYB tagja
Máricsné Tolvaj Anikó pályázó
Váradi Marianna pályázó

Napirend: 1. Jegyzőkönyvvezetők és hitelesítők megszavazása
2. Máricsné Tolvaj Anikó pályázatának kiegészítése
3. Máricsné Tolvaj Anikó pályázatának véleményezése
4. Váradi Marianna pályázatának kiegészítése
5. Váradi Marianna pályázatának véleményezése
6. Szavazat számláló bizottság megválasztása
7. Szavazás

A Közalkalmazotti Tanács tagja Gál Szilvia köszönti a vendégeket és a Nevelőtestületet.

Felkéri az előkészítő bizottság elnökét Süléné Szabó Erikát a rendkívüli nevelőtestületi értekezlet levezetésére.

Süléné Szabó Erika tájékoztatja a jelenlévőket, hogy az értekezlet akkor tekinthető határozatképesnek amennyiben a nevelőtestület kétharmada jelen van.

A Nevelőtestület létszáma: 15 fő

Jelen van: 15 fő óvodapedagógus

Megállapítja az értekezlet határozatképes.

1. Napirendi pont:

Süléné Szabó Erika javaslatot tesz a jegyzőkönyvvezető és a hitelesítők személyére.

A jegyzőkönyvvezetőnek Siklódi Melindát

Hitelesítőknek: Vidák Zsuzsannát és Halas Zoltánné javasolja.

Siklódi Melinda személyét	15 fő igen
Vidák Zsuzsanna személyét	15 fő igen
Halas Zoltánné személyét	15 fő igen szavazatot kapnak.

Határozat: 3/2010. (III.16.) jegyzőkönyvvezetőnek Siklódi Melindát, hitelesítőknek Vidák Zsuzsannát és Halas Zoltánnét megválasztották.

A Nevelőtestület tagjai az elmúlt időszakban megismerték a pályázat tartalmát, kialakították véleményüket.

2. Napirendi pont:

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatát kiegészíti, óvoda életéből merített képekkel a projektor segítségével.

- Hagyományörzés
- Környezetvédelem
- XVI. kerület Kertváros lakosainak nyújtott programok
- Felnőtt programok
- Új Magyarország pályázat (TÁMOP 3.2.11/10/1)

3. Napirendi pont:

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatában megfogalmazott vezetési program véleményezése:

- Nevelőtestület véleménye – Reichné Fekete Tünde
- Munkaközösség véleménye – Markó Ágnes
- Minőségi Kör véleménye – Terényi Istvánné

4. Napirendi pont:

Váradi Marianna pályázatának kiegészítése, tervek, célkitűzések ismertetésével történik.

Rövid összefoglalóban megindokolja, hogy vezetői pályázatát, miért a Cinkotai Huncutka Óvodába nyújtotta be.

- Ismeri az óvoda belső problémáit
- Részt vett az óvoda teljes dokumentációjának a módosításában
- Konkrét elképzelései vannak a minőségfejlesztés hatékonyabb működtetéséről
- Épít a nevelőtestület egyéni kompetenciáira
- Kihangsúlyozza a csapatépítés hatékonyságát
- Kompetencia alapú nevelés bevezetése az óvodában

5. Napirendi pont:

Váradi Marianna pályázatában megfogalmazott vezetési program véleményezése:

- Nevelőtestület véleménye – Reichné Fekete Tünde
- Munkaközösség véleménye – Markó Ágnes
- Minőségi Kör véleménye – Terényi Istvánné

6. Napirendi pont:

A vezetési program támogatásáról vagy elutasításáról a 11/1994. MKM rendelet alapján titkos szavazással határoz a nevelőtestület.

Süléné Szabó Erika javaslatot tesz a szavazatszámláló bizottság elnökére és a tagokra.

Szavazatszámláló bizottság elnöke - Medve Lajosné	15 fő igen
Tagok: Kozmáné Nagy Éva	15 fő igen
Markó Ágnes	15 fő igen szavazatot kapnak.

Határozat: 4/2010. (III.16.) 15 fő igen mellett elfogadja Medve Lajosné a szavazatszámláló bizottság elnökének, Kozmáné Nagy Évát és Markó Ágnest a szavazatszámláló bizottság tagjainak.

Medve Lajosné ismerteti a szavazás menetét, bemutatja a szavazócédulákat és tájékoztatást ad az érvényes kitöltésről.

7. Napirendi pont:

Medve Lajosné a szavazatszámláló bizottság elnöke ismerteti a titkos szavazás eredményét:

Máricsné Tolvaj Anikó

Szavazás eredménye a vezetési programról: 15 érvényes szavazat

4 támogatja
10 nem támogatja
1 tartózkodás

Váradi Marianna

Szavazás eredménye a vezetési programról: 15 érvényes szavazat

11 támogatja
2 nem támogatja
2 tartózkodás

Határozat: 5/2010. (III.16.) 4 fő igen, 10 fő nem, 1 fő tartózkodás mellett támogatja Máricsné Tolvaj Anikó vezetési programját.

Határozat: 6/2010. (III.16.) 11 fő igen, 2 fő nem, 2 fő tartózkodás mellett támogatja Váradi Marianna vezetési programját.

Jegyzőkönyv lezárva: 2010. március 16. 9,30 óra

...*Siklódi Melinda*...
Siklódi Melinda
Jegyzőkönyvvezető

...*Vidák Zsuzsanna*...
Vidák Zsuzsanna
Hitelesítő

...*Halas Zoltán*...
Halas Zoltánné
Hitelesítő

Cinkotai Huncutka Óvoda
Nevelőtestületi értekezletéről

EMLÉKEZTETŐ

Helye: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164. Bp. Ostoros út 6-8.

Ideje: 2010. március 04.

Témája: Az óvodavezetői pályázatok szakmai véleményezése.

Jelen vannak: A nevelőtestület képviselői

A tagok a vezetői pályázatokat elolvastuk, a neveléssel kapcsolatos gondolatokat, problémákat közösen megbeszéltük.

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatával kapcsolatban kiemeltük:

- Határozott elképzeléseit a hiányosságok megoldására
- Csapatmunka céltudatos fejlesztésének lehetőségeit
- Gyermekközpontúságot

Váradi Marianna pályázatával kapcsolatban kiemeltük:

- Kompetencialapú nevelés bevezetését
- Információáramlás erősítését
- Csapatmunka fontosságát

Budapest, 2010. március 04.

Vidák Zsuzsanna
Vidák Zsuzsanna
Nevelőtestületi tag

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatának véleményezése a nevelőtestület részéről

Pályázata mindenre kiterjedő, részletes, olvasmányos, összeszedett, eredményekre utaló.

Magabiztosság árad belőle.

Többféle lehetőséget tűz ki célként:

- teljesítményértékelés
- betanulási rend bevezetése
- kompetencia program bevezetése

Határozott elképzeléseit részletezi.

Az előző évek értékelése is szerepet kap.

Érzi a hiányosságokat, helyenként bírálja azokat (szülőkkel való kapcsolat).

Nehezményezi, hogy a szülők az óvodára hárítják a gyermeknevelés felelősségét.

Fontosnak tartja a két intézmény közötti csapatmunka alakítását, melyet az elmúlt években szervezett közös programokkal, a feladatok célszerű, differenciált elosztásával segített elő.

Megemlíti a csapatmunka további céltudatos fejlesztésének lehetőségeit.

A szellemi gyarapodást, folyamatos fejlődést minden dolgozó, de saját személyisége fejlesztésében is elengedhetetlennek tartja.

Kiemeli a fenntartóval és a többi intézménnyel, személlyel kialakított tartalmas együttműködést.

Leírja, hogy eredményeit a közösségnek köszönheti, teljes mértékben számít rájuk továbbra is.

Rövid és hosszú távú célkitűzésében egyaránt szerepel a gyerekek érdekeit szem előtt tartó minőségi munka.

Stacyh - Doh
Károlyi T. Tünde
Csorai Rita
Vigvári Zsuzsanna
Kócskó Zoltán

Váradi Mariann pályázatának véleményezése a nevelőtestület részéről

Jól tagolt, óvatos tervezésű pályázat, világos, tárgyilagos megfogalmazással.
Az új elképzeléseit, terveit kiemeli, ezáltal olvashatóbbá válik.

A pályázatában leírtak megegyeznek a jelenlegi programmal.

A kompetencia program bevezetését tervezi.

Az információáramlást kiemelten fontosnak tartja.
Fontosabb döntéseiben a szülői szervezet támogatására is számít.

A külső továbbképzéseken szerzett ismeretek átadását elengedhetetlennek tartja.

A teljes alkalmazotti közösség segítségével kívánja megvalósítani feladatait.

Fontosnak tartja a csapatépítést, csoportmunkát, csoportos megbeszéléseket.

Támogatni kívánja a szakmai továbbképzéseken hallott ismeretek átadását.

Az önfejlesztést saját magára nézve is kötelezőnek tartja.

Fontos számára, hogy fenntartsa a dolgozók alkotókedvét.

Összeszedett gondolatai, reális tervei kívánják a megvalósulást.
Érezni lehet soraiból a tettvágyat, lendületet.

Pályázata gyermekközpontú.

Balogh J. L.
Rudolf T. T. T.
Csanai Rita
Vidóczi Zsolt
Héber Zoltán

Cinkotai Huncutka Óvoda Minőségi kör Értekezletéről

EMLÉKEZTETŐ

Helye: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164. Bp. Jövendő utca 2/b.

Ideje: 2010. március 11.

Témája: Az óvodavezetői pályázatok szakmai véleményezése.

Jelen vannak: A minőségi kör tagjai.

A vezetői pályázatokat elolvastuk, a minőségbiztosítással kapcsolatos gondolatokat, problémákat közösen megbeszéltük.

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatával kapcsolatban kiemeltük:

- Tíz év alatt elért eredményei
- Konkrét célok meghatározása
- Óvodapedagógusokkal szembeni követelményrendszer fejlesztése
- Minősített óvoda cím elnyerése

Váradi Marianna pályázatával kapcsolatban kiemeltük:

- Konkrét elképzelés a csapatépítésről, illetve a fejlesztésről
- Aktív részvétel a teljesítmény motivációs pályázatban
- Partner központú szemlélet
- Vezetői felelősség, vezetői elkötelezettség
- Megoldandó feladatok és megoldás a problémákra

Budapest, 2010. március 11.

Terényi Istvánné
Terényi Istvánné
Minőségi Kör vezető

Minőségirányítási csoport véleménye
Máricsné Tolvaj Anikó pályázatáról

Pályázatának 70%-át az elmúlt 10 év értékelése alkotja, amely teljes mértékben megfelel a pályázatírás szabályainak.

Vázolja a Minőségirányítási Programból adódó feladatokat, bemutatja az eddig elért eredményeket. A minőségfejlesztési célokkal kapcsolatos tervei konkrét definíciókra, célok meghatározásaira épülnek, amelyben többször megjelenik az óvodapedagógusokkal szemben kitűzött követelményrendszer fejlesztése több területen.

2009-ben második alkalommal nyertük el a Minősített Óvoda címet, melynek fenntartási ideje 2012. Nevelés-oktatás területén az értékelés és a minőségi munka fejlesztése érdekében a minőségfejlesztési csoport által megfogalmazásra került az OKAIM Kézikönyv, mely 12 feladatot foglal magába. Ebből 8 nevelési célokkal foglalkozik, 1 tárgyi feltételekkel, 1 partnerkapcsolattal, 2 az intézmény hatékony működéséhez járul hozzá.

Budapest, 2010. március 11.

Minőségirányítási csoport

Szabó Zsuzsanna
Teregyi Istvánné
Siklódi Melinda

Minőségirányítási csoport véleménye Váradi Mariann pályázatáról

Pályázata tömör, lényegre törő, a szakszerű pályázatírás kritériumainak megfelel. Több helyen kiemeli az intézmény erősségeire való építést. A csapatépítésről, illetve a fejlesztésről konkrét elképzelései vannak, amelyeket, mint a minőségfejlesztési csoport tagja az elmúlt öt évben igyekezett a megengedett hatáskörön belül megvalósítani. Az OKAIM Védjegy megújításánál valamint a teljesítménymotivációs pályázatban aktívan részt vett.

Vezetési programjában hosszú távú célként szerepel az intézmény minőségirányítási munkájának emelése. Pontosan, lényegre törően fogalmazza meg, hogy milyen fontos a partnerközpontú szemlélet, a csapatmunka és az egymástól való tanulás.

Kitér a vezető felelősségére és a vezetői elkötelezettségre is.

Mivel a Minőségirányítási Team tagja, minden dokumentum, értékelés, mérés megírásában aktívan részt vett, így pontosan látja az esetleges hiányosságokat. Pályázatában rámutat a megoldandó feladatokra, és megoldást is kínál ezekre.

Budapest, 2010. március 11.

Minőségirányítási csoport

Selály Zsuzsanna

Temesvári Istvánné

Szilágyi Melinda

JEGYZŐKÖNYV

Rendkívüli Alkalmazotti értekezlet

Ikt.sz.:

Készült: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164 Bp. Ostoros út. 6-8

Időpont: 2010.03.16. jk. megnyitva 10 óra

Helyszín: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164 Bp. Ostoros út. 6-8

Tárgy: Szavazás Máricsné Tolvaj Anikó és Váradi Marianna vezetői megbízásáról

Résztevők: Alkalmazotti közösség 30 fő
Kovács Katalin Művelődési Ügyosztályvezető
Bucella Gézáne Közoktatási referens
Veres Györgyi Képviselő és OIGYB tagja
Máricsné Tolvaj Anikó pályázó
Váradi Marianna pályázó

Napirend: 1. Jegyzőkönyvvezetők és hitelesítők megszavazása
2. Máricsné Tolvaj Anikó pályázatának kiegészítése
3. Máricsné Tolvaj Anikó pályázatának véleményezése
4. Váradi Marianna pályázatának kiegészítése
5. Váradi Marianna pályázatának véleményezése
6. Szavazat számláló bizottság megválasztása
7. Szavazás

A Közalkalmazotti Tanács tagja Gál Szilvia köszönti a vendégeket és az Alkalmazotti közösséget.

Felkéri az előkészítő bizottság elnökét Süléné Szabó Erikát a rendkívüli alkalmazotti értekezlet levezetésére.

Süléné Szabó Erika tájékoztatja a jelenlévőket, hogy az értekezlet akkor tekinthető határozatképesnek amennyiben az alkalmazotti közösség kétharmada jelen van.

Alkalmazotti közösség létszáma: 30 fő

Jelen van: 15 fő óvodapedagógus
12 fő nevelőmunkát-segítő dajka
2 fő kertész-gondnok
1 fő óvodatitkár

Megállapítja az értekezlet határozatképes.

1. Napirendi pont:

Süléné Szabó Erika javaslatot tesz a jegyzőkönyvvezető és a hitelesítők személyére.

A jegyzőkönyvvezetőnek Siklódi Melindát

Hitelesítőknek: Reichné Fekete Tünde és Sebály Zsuzsanna javasolja.

Siklódi Melinda személyét	30 fő igen
Reichné Fekete Tünde személyét	30 fő igen
Sebály Zsuzsanna személyét	30 fő igen szavazatot kapnak.

Határozat: 7/2010. (III.16.) jegyzőkönyvvezetőnek Siklódi Melindát, hitelesítőknek Reichné Fekete Tündét és Sebály Zsuzsannát megválasztották.

Az alkalmazotti közösség tagjai az elmúlt időszakban megismerték a pályázat tartalmát, kialakították véleményüket.

2. Napirendi pont:

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatát kiegészíti az óvoda életéből merített képekkel a projektor segítségével.

- Hagyományörzés
- Környezetvédelem
- XVI. kerület Kertváros lakosainak nyújtott programok
- Felnőtt programok
- Új Magyarország pályázat (TÁMOP 3.2.11/10/1)

3. Napirendi pont:

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatának véleményezése:

- Nevelőtestület véleménye – Reichné Fekete Tünde
- Munkaközösség véleménye – Markó Ágnes
- Minőségi Kör véleménye – Terényi Istvánné
- Közalkalmazotti Tanács véleménye – Szlankáné Reiss Zsuzsanna
- Alkalmazotti közösség véleménye – Majdán Gáborné
- Szülői közösség véleménye – Prepok Györgyné
- Nevelőtestület titkos szavazásának eredménye a vezetési programról
– Süléné Szabó Erika

4. Napirendi pont:

Váradi Marianna pályázatának kiegészítése, tervek, célkitűzések ismertetésével történik. Rövid összefoglalóban megindokolja, hogy vezetői pályázatát, miért a Cinkotai Huncutka Óvodába nyújtotta be.

- Részt vett az óvoda teljes dokumentációjának a módosításában
- Épít a nevelőtestület egyéni kompetenciáira
- Kihangsúlyozza a csapatépítés hatékonyságát

5. Napirendi pont:

Váradi Marianna pályázatának véleményezése:

- Nevelőtestület véleménye – Reichné Fekete Tünde
- Munkaközösség véleménye – Markó Ágnes
- Minőségi Kör véleménye – Terényi Istvánné
- Közalkalmazotti Tanács véleménye – Szlankáné Reiss Zsuzsanna
- Alkalmazotti közösség véleménye – Majdán Gáborné
- Szülői közösség véleménye – Prepok Györgyné
- Nevelőtestület titkos szavazásának eredménye a vezetési programról
– Süléné Szabó Erika

6. Napirendi pont:

A vezetői megbízás támogatásáról vagy elutasításáról a 11/1994. MKM rendelet alapján titkos szavazással határoz az alkalmazotti közösség.

Süléné Szabó Erika javaslatot tesz a szavazatszámláló bizottság elnökére és a tagokra.

Szavazatszámláló bizottság elnöke - Medve Lajosné	30 fő igen
Tagok: Kaczurné Skultéti Marianna	30 fő igen
Bácsiné Borsody Györgyi	30 fő igen szavazatot kapnak.

Határozat: 8/2010. (III.16.) 30 fő igen mellett elfogadja Medve Lajosnét a szavazatszámláló bizottság elnökének, Kaczurné Skultéti Mariannát és Bácsiné Borsody Györgyit a szavazatszámláló bizottság tagjainak.

Medve Lajosné ismerteti a szavazás menetét, bemutatja a szavazócédulákat és tájékoztatást ad az érvényes kitöltésről.

7. Napirendi pont:

Medve Lajosné a szavazatszámláló bizottság elnöke ismerteti a titkos szavazás eredményét:

Máricsné Tolvaj Anikó

Szavazás eredménye a vezetői megbízásról: 30 érvényes szavazat

17 támogatja
10 nem támogatja
3 tartózkodás

Váradi Marianna

Szavazás eredménye a vezetői megbízásról: 30 érvényes szavazat

14 támogatja
12 nem támogatja
4 tartózkodás

Határozat: 9/2010. (III.16.) 17 fő igen, 10 fő nem, 3 fő tartózkodás mellett támogatja Máricsné Tolvaj Anikó vezetői megbízását.

Határozat: 10/2010. (III.16.) 14 fő igen, 12 fő nem, 4 fő tartózkodás mellett támogatja Váradi Marianna vezetői megbízását.

Bucella Gézané Közoktatási referens tájékoztatja az alkalmazotti közösséget, hogy a vezetői választás intézményi szakasza lezárult és az intézményvezető személyéről a Képviselő Testület hoz döntést 2010. április 14.-én nyitott ülés keretében.

Jegyzőkönyv lezárva: 2010. március 16. 11,15 óra

Siklódi Melinda
Siklódi Melinda
Jegyzőkönyvvezető

Reichné Fekete Tünde
Reichné Fekete Tünde
Hitelesítő

Sebály Zsuzsanna
Sebály Zsuzsanna
Hitelesítő

Alkalmazotti közösség

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatáról

„Csak akkor születtek nagy dolgok,
Ha bátrak voltak, akik mertek
S ha százszor tudtak bátrak lenni,
Százszor bátrak és viharverték”

Ady Endre

Tíz éve tartod össze ezt a kis „csapatot”, ami nem mindig sikerül
zökkenőmentesen, de tény hogy próbálkozol vele.

Volt részünk ez idő alatt jóban-rosszban, csiszolódtunk, formálódtunk,
vettük az akadályokat veled együtt.

Sok mindent tettél értünk és az óvodáért, biztos többet is akartál, de
tudjuk, hogy a döntés nem mindig a te kezében van.

Megfelelő irányítás mellett, a közösen elvégzett munka öröméből
merítettünk sokszor erőt.

A kollektivitásért örömmel dolgozó felnőttek vagyunk egy csapatban,
melynek te is a részese vagy. Sikereinket a te vezetéseddel értük el.

1. Magdolán Gyula
2. Lantos Miklós
3. Kacsuk István
4. Balogh Zoltán
5. Kővágási János
6. Kocsay László
7. Horváth Péter
8. Zeman István
9. Kócsor László
10. Dvornik János
11. Fehér Zoltán
12. Tóth László
13. Kócsor Zoltán
14. Vidóczi Zoltán
15. Papp György
16. Horváth Ágnes
17. Tóth István
18. Kócsor László
19. Kócsor László
20. Varga György
21. Kócsor László
22. Kócsor László
23. Kócsor László
24. Kócsor László
25. Kócsor László
26. Sebő László
27. Kócsor László
28. Kócsor László
29. Kócsor László
30. Kócsor László

„Életed útját magad választod, válassz hát
úgy, ha egyszer elindulsz, nincs már visszaút!”

Kodály Zoltán

Az élet olyan, mint egy játszótér. Telis tele van különféle gyerekekkel. Minden gyerek (felnőtt) önmagában különleges ki ezért –ki azért. Mindenkiben meg kell találni a jót s a szépet és szórni köztük szét a szeretetet. Hiszen minden ember arra született: hogy „Szeressen és szeressék”!

Egy kis odafigyeléssel mindenből kielehet hozni a legjobbat. Mi egy csapatban játszunk, egyet akarunk: egy jó közösséget, amely lelkiismeretesen végzi a munkáját. Szeretnénk ezen az úton továbbmenni, az akadályokat együtt megoldani, bízva abban, hogy megőrizzük óvodánk jó hírét.

1. Hajdán Gábor
2. Lőrincz Mária
3. Kálmán Sándor
4. Bócsai Zoltán
5. Horváth János
6. Kőrösi László
7. Horváth Péter
8. Zeman István
9. Kőrösi Mária
10. Országh Zoltán
11. Rákóczi Zoltán
12. Horváth Zoltán
13. Horváth Zoltán
14. Váradi Zoltán
15. Prepocz György
16. Horváth Ágnes
17. Tóth István
18. Horváth Zoltán
19. Horváth Zoltán
20. Horváth Zoltán
21. Horváth Zoltán
22. Horváth Zoltán
23. Horváth Zoltán
24. Horváth Zoltán
25. Horváth Zoltán
26. Sebő Zoltán
27. Horváth Zoltán
28. Horváth Zoltán
29. Horváth Zoltán
30. Horváth Zoltán

**Cinkotai Huncutka Óvoda Közalkalmazotti Tanács
értekezletéről**

EMLÉKEZTETŐ

Helye: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164. Bp. Ostoros út 6-8.

Ideje: 2010. március 04.

Témája: Az óvodavezetői pályázatok szakmai véleményezése.

Jelen vannak: A közalkalmazotti tanács tagjai

A tagok a vezetői pályázatokat elolvastuk, a minőségbiztosítással kapcsolatos gondolatokat, problémákat közösen megbeszéltük.

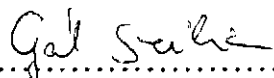
Máricsné Tolvaj Anikó pályázatával kapcsolatban kiemeltük:

- Gyermekközpontú óvodát.
- Menedzser szemléletű vezetést
- Humánerőforrások fejlesztésére irányuló terveit
- Hagyományápolást

Várad Marianna pályázatával kapcsolatban kiemeltük:

- Csapatépítést
- Szülői közösséggel szoros együttműködését
- Eszközök fejlesztését és bővítését
- Minőség fejlesztéssel kapcsolatos feladatait

Budapest, 2010. március 04.


.....

Gál Szilvia
Közalkalmazotti Tanács tag

A Cinkotai Huncutka Óvoda Munkaközösségének véleménye Máricsné Tolvaj Anikó óvodavezetői pályázatáról

Pályázata terjedelmes, érezhetően sokat dolgozott rajta.

Fontosnak tartja, hogy a gyerekek jól érezzék magukat az óvodában, és az óvodapedagógusok minőségi munkát tudjanak végezni az elkövetkező öt évben is.

Pályázatában hosszasan bemutatja az elmúlt években elért eredményeket.

A Helyi Óvodai Programra épít, ismerteti az abban található pedagógiai feladatokat. Programjában kiemelt helyet foglal el a külső világ tevékeny megismerése, a környezetvédelem.

A pályázó vezetése alatt pedagógusi munkánk eredményeként óvodánk elnyerte a Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztérium által adott „Zöld Óvoda” és a „Madárbarát Óvoda” címet is, ennek megőrzését továbbra is feladatának tartja.

Megvalósult a szelektív hulladékgyűjtés, ami külső okok miatt később megszűnt, és csak a papírgyűjtés maradt meg reális lehetőségként, ami a családok szemlélet formálásának fontos eszköze.

Az udvarokban komposztálásra alkalmas helyet alakítottunk ki. A komposzt készítésében, és felhasználásában a gyerekek aktívan vesznek részt. A pályázó feladatának érzi ennek a munkának a folytatását.

Kiemelt helyet kap a programban a jeles napok megtartása és a hagyományörzés is. Pozitívan értékeli a munkaközösség munkáját, mely idén a Persona Doll módszerrel bővült.

Fontosnak tartja a pedagógusok ismereteinek bővítését, új pedagógiai módszerek megismertetését.

Pályázatának megvalósításához sok sikert kívánunk!

Cinkotai Huncutka Óvoda Munkaközössége

Budapest 2010-03-04

Máricsné Tolvaj Anikó
Tolvaj Anikó
Tolvaj Anikó
Tolvaj Anikó

A Cinkotai Huncutka Óvoda Munkaközösségének véleménye Váradi Marianna óvodavezetői pályázatáról

Pályázata tartalmas, érezhetően sokat dolgozott rajta.

Fő feladatának érzi, hogy az óvodába járó gyerekek jól érezzék magukat, és az óvodapedagógusok nyugodt, kellemes légkörben, minőségi munkát tudjanak végezni.

Pályázata jól összeszedett, lényegre törő, előre mutató. Szinte minden területhez kapcsolta saját terveit. Belsőként minden fontos dokumentum megírásában részt vett. Pontosan látja az óvoda jelenlegi helyzetét, értékeit, az itt folyó munkát, de látja a még nem valósult feladatokat is.

Programjából tudni lehet, hogy mit és hogyan szeretne megoldani. A változtatásokba demokratikusan be szeretné vonni az itt dolgozókat.

Építővódánk Helyi Programjára. A kor kívánalmainak megfelelően, rendszeresen felülvizsgálná azt, figyelné eredményességét.

Az óvodánkban kialakult hagyományokat, néphagyományőrző tevékenységeket, jeles napok megtartását fontosnak tartja, és folytatni szeretné.

A „Zöld Óvoda” és a „Madárbarát Óvoda” címhez hű kíván maradni.

A munkaközösség tagjait ösztönözni szeretné a továbbképzésen szerzett tapasztalataik átadására. Pályázatok útján segítené a pedagógusok továbbtanulását, érdeklődésüknek megfelelően. A pedagógiai szabadság szellemében szeretné támogatni az újító törekvéseket.

Úgy érezzük, hogy jól látja az eddig elért eredményeket, hiányosságokat és erre jó megoldásokat kínál.

Pályázatának megvalósításához sok sikert kívánunk!

Cinkotai Huncutka Óvoda Munkaközösség

Budapest 2010-03-04

Váradi Marianna
Óvodavezető
Huncutka Óvoda
Munkaközösség

Cinkotai Huncutka Óvoda Szakmai Munkaközösség értekezletéről

EMLÉKEZTETŐ

Helye: Cinkotai Huncutka Óvoda
1164. Bp. Ostoros út 6-8.

Ideje: 2010. március 04.

Témája: Az óvodavezetői pályázatok szakmai véleményezése.

Jelen vannak: A szakmai munkaközösség képviselői

A tagok a vezetői pályázatokat elolvastuk, a minőségbiztosítással kapcsolatos gondolatokat, problémákat közösen megbeszéltük.

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatával kapcsolatban kiemeltük:

- Helyi óvodai programra épít, amelyben kiemelt helyet foglal el a külsővilág tevékeny megismerése.
- Vezetése alatt az intézményünk elnyerte a „Zöld óvoda” címet
- Megvalósult a szelektív hulladékgyűjtés
- A jeles napok megtartását és hagyományőrzést

Várad Marianna pályázatával kapcsolatban kiemeltük:

- Gyermekközpontú szemléletet
- Demokratikus vezetést
- Minőségfejlesztésben teljesített tevékenységeit
- Ösztönzi a munkaközösség tagjait

Budapest, 2010. március 04.

...Markó Ágnes...
Markó Ágnes
Munkaközösség vezető

A CINKOTAI HUNCUTKA ÓVODA
KÖZALKALMAZOTTI TANÁCSÁNAK VÉLEMÉNYE
MÁRICSNÉ TOLVAJ ANIKÓ
ÓVODAVEZETŐI PÁLYZATÁRÓL

Vezetési programjában kiemelt feladatának tekinti a gyermekközpontú, a gyermekek érdekeit szolgáló óvodát.

A vezetés fejlesztése terén a menedzser szemléletű vezetést képviseli, mellyel minél magasabb teljesítményre kívánja ösztönözni kollegáit.

A célrendszer meghatározása konkrét, jól átgondolt pályázatában.

Jól ráérez az óvodai innováció fontosságára, amiben az önálló kezdeményezésekhez kedvező feltételeket tervez megteremteni. A humán erőforrások fejlesztésére irányul tervei között szerepel:

- az eddig is bevált **szokásokat, hagyományokat** megkívánja tartani és újakat is kíván teremteni.
- **a személyi feltételek** biztosítása területén a dolgozók motivációs bázisának ismeretében, személyre szabott feladatokkal, megbízatásokkal tervezi biztosítani az arányos terhelést, melyet közösségünk támogat megvalósulás esetén.
- **a tárgyi erőforrás fejlesztésénél** célul tűzte ki a nevelő munkához szükséges tárgyi eszközök gyarapítását, melynek hiányát mindennapi munkánkban eddig éreztünk.

Célja továbbra is a demokratizmus elvén alapuló vezetés, az erőforrások kibontakoztatása, fejlesztése, az innovációs pont felé törekvők támogatása.

Gratulálunk a pályázatához, és további eredményes, jó munkát kívánunk!

Budapest. 2010. március 04.

Közalkalmazotti Tanács tagjai

.....
Süléné Szabó Erika

.....
Gál Szilvia

.....
Szlankáné Reiss Zsuzsanna

A CINKOTAI HUNCUTKA ÓVODA
KÖZALKALMAZOTTI TANÁCSÁNAK VÉLEMÉNYE
VÁRADI MARIANNA
ÓVODAVEZETŐI PÁLYZATÁRÓL

A pályázatából kitűnik, hogy elsődleges számára a gyermeki jogok tiszteletben tartása és, hogy minden a gyermek személyiségfejlesztése érdekében történik.

Bízató számunkra, hogy tervei szerint kollegáival közösen szeretne munkálkodni, bevonva őket az óvodai élet feladatainak megvalósításába. Továbbá a Szülői Közösséggel is szoros együttműködést tervez.

A vezetési programjának feladatai között szerepel:
- **a személyi feltételek** javítása terén a csapatmunka fejlesztése, melyet mi is fontosnak tartunk.

- **a tárgyi feltételek** tekintetében a szakmai eszközök tudatos fejlesztését és bővítését tervezi, mely szükséges óvodáink számára.

- **a nevelési-fejlesztési feladatok** összességében jól átgondoltak, a hiányos területekre ráérez és megoldásokat kínál.

- **a minőségi működéssel kapcsolatos feladatait** kiemelt feladatának tekinti.

A feladatok megvalósítása érdekében reális rövid-, közép-, és hosszú táv célokat tűzött ki.

Gratulálunk a pályázatához, és további eredményes, jó munkát kívánunk!

Budapest. 2010. március 04.

Közalkalmazotti Tanács tagjai

.....
Süléné Szabó Erika

.....
Gál Szilvia


.....
Szlankáné Reiss Zsuzsanna

Pályázatot kiíró fenntartó:
Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete
1163 Budapest, Havashalom u. 43.

Intézmény:
Cinkotai Huncutka Óvoda

VÁRADI MARIANNA

**ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZATÁNAK SZAKÉRTŐI
VÉLEMÉNYE**

Készítette:

Forgács Tiborné
közüoktatási szakértő

VÁRADI MARIANNA

ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZATÁNAK SZAKÉRTŐI VÉLEMÉNYE

Pályázatot kiíró fenntartó:

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

Intézmény:

Cinkotai Huncutka Óvoda
1164 Budapest, Ostoros út 6-8.
Telephelye: 1164 Budapest, Jövendő utca 2/b

1. A PÁLYÁZAT TÖRVÉNYESSÉGI VIZSGÁLATA

A pályázó eleget tesz az intézményvezetői megbízás 1993. évi LXXIX. törvény (Közüktatási törvény) 18. és 127.§-a által, valamint A pedagógus továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről szóló 277/1997. (XII. 22) Korm. Rendeletben (Ptr.) meghatározott feltételeknek.

A pedagógus továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről szóló 277/1997. (XII. 22) Korm. Rendelet (Ptr.)

20. § (2) 2002. január 1-jétől kezdődően a nevelési-oktatási intézmény vezetői megbízásánál – azonos feltétellel rendelkező pályázók esetén – előnyben kell részesíteni azt, aki rendelkezik pedagógus-szakvizsgával.

20. § (5) 2010. január 1-jétől kezdődően közoktatási intézmény vezetésére, feladat ellátására új megbízást az kaphat, aki rendelkezik pedagógus-szakvizsgával.

A pályázó megfelel a fenntartó által kiírt pályázati követelményeknek.

A pályázat benyújtásához szükséges dokumentumokat csatolta (oklevélmásolatok, tanúsítványok, szakmai önéletrajz, vezetői program, erkölcsi bizonyítvány).

A pályázat tartalmazza a 138/1992. (X. 8.) Kormányrendelet 5.§ (8) bekezdésben előírt dokumentumokat: szakmai életrajzot, az intézmény vezetésére vonatkozó programot, továbbá szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzeléseket.

A pályázó pedagógus-szakvizsgával rendelkezik.

2. ALAKI ÉS FORMAI KÖVETELMÉNYEKNEK VALÓ MEGFELELÉS

Váradi Marianna pályázata mind küllemében, mind tartalmában igényes, logikus felépítésű. Szerkezetileg jól strukturált, lényegre törő, áttekinthető munka.

A dokumentum megfelel az előírt alaki és formai követelményeknek, rendelkezik a jogszabályokban előírt mellékletekkel.

3. A VEZETŐI PROGRAM VÉLEMÉNYEZÉSE

Váradi Mariannát pályázatának elkészítésére pedagógiai szakmai felkészültsége, munkája iránti elkötelezettsége és tapasztalata, gyermekcentrikus szemléletmódja, valamint kollégái ösztönzése inspirálta.

Hivatását 28 éve gyakorló pedagógus, ki 2003 óta helyettesként dolgozik az intézményben.

Gyermekekről szóló hitvallásában az inkluzív nevelés megerősítését és az egyéni fejlesztés fontosságát fogalmazza meg.

Vezetői hitvallásában a szaktudás, a konfliktusok vállalása, a megújulásra való készség igénye, valamint a gyors társadalmi és gazdasági változásokhoz igazodó alkalmazkodás jelenik meg.

Nyugodt óvodai légkör megteremtésére, a meglévő fontos értékek és a jól működő gyakorlat megtartására törekszik.

Pályázatában fontos célként fogalmazódik meg a jogszabályoknak megfelelő intézmény működtetése, a munka hatékonyságának növelése, a szülő - és dolgozóbarát szemlélet elterjesztése.

3.1. VEZETŐI CÉLOK MEGFOGALMAZÁSA A PÁLYÁZATBAN

Rövid-, közép- és hosszú távú céljai reálisak, alapelvei iránymutatóak.

A célokhoz rendelt, konkrétan megfogalmazott megvalósítandó feladatok tudatosan átgondoltak, azokat a meglévő értékekre, az elért eredményekre támaszkodva, azokat továbbfejlesztve – az alkalmazotti közösség támogatásával - kívánja megvalósítani

Alkotóan részt vett az óvoda saját készítésű Helyi nevelési programjának kidolgozásában.

3.2. HELYZETELEMZÉS, AZ ERŐFORRÁSOK FELHASZNÁLÁSA

Helyzetelemzésében kitér a környezeti adottságok és az óvodai alapidokumentumok elemzésére, a személyi-, és tárgyi feltételek vizsgálatára. Minden érintett terület esetében egyértelműen fogalmazza meg a megvalósítandó feladatokat.

Az óvoda jól kialakult kapcsolatrendszerének ápolására és fejlesztésére törekszik.

A cél- és feladatrendszer elemzése kapcsán kitér a környezet igényeinek változása során megjelenő új kihívásokra. Hangsúlyosan fogalmazódik meg az integráció gondolata, valamint a korszerű pedagógiai módszerek alkalmazásának fontossága.

3.3. VEZETŐI FELADATOK MEGJELENÍTÉSE

A pályázó törvényi kötelezettségeként, s egyben feladatként fogalmazza meg a Helyi Nevelési Programban kitűzött és jóváhagyott célok megvalósítását, a folyamatos konzultációt, a pontos adatszolgáltatást és információcserét.

Vezetői feladatait az alábbiakban fogalmazza meg:

„Vezetői koncepcióm alapját a gyermeki jogok tiszteletben tartása és a gyermeki szükségletek kielégítése képezi. Ennek szellemében kívánom tervezni és megszervezni az intézmény személyi, gazdasági és tárgyi feladatrendszerét, figyelembe véve a helyi szintű közoktatás-politikai követelményeket.”

3.4. VEZETŐI FUNKCIÓK ÉRVÉNYESÜLÉSE

3.4.1. SZAKMAI FEJLESZTÉS

A már meglévő értékek mellett folyamatosan fejleszteni kívánja a minőségi munkát, az intézményben dolgozók szakmai tevékenységét.

A vezetői funkciók gyakorlását vezető-helyettes kollégáival, de néhány esetben az óvodapedagógusokkal is kívánja megosztani. (Konkrétum nem fogalmazódik meg.)

A gyermekek zavartalan fejlődése érdekében együttműködést szorgalmaz a Szülői közösséggel és a nevelési-oktatási intézményekkel. (Konkrétum nem fogalmazódik meg.)

3.4.2. SZERVEZET-, ÉS SZEMÉLYZETFEJLESZTÉS

Törekszik a kollégák megismerésére, ösztönzésére, a kellő feltételek megteremtésére, a továbbképzésen részt vevő munkatársak támogatására.

A személyi feltételek javítása terén megjelentetett vezetői feladatok tudatosan átgondoltak. Hangsúlyosan fogalmazódik meg a törvényesség betartása, a csapatmunka fejlesztése, az önképzés, valamint a továbbképzést segítő pályázatokon való részvétel.

A nevelőtestületi munka színvonalának emelése érdekében *„fontosnak tartom ... az intézményen belüli emberi kapcsolatok minőségét, az óvodai közösség összetartását, együttműködését, az óvoda klímáját, légkörét, az óvoda szervezeti felépítésének fontosságát, magát a szervezetfejlesztést.”*

3.4.3. VEZETÉSFEJLESZTÉS

Vezetői munkájának fő jellemzőjeként említi a folyamatos ellenőrzést, elemzést, értékelést és visszacsatolást.

Vezetői ellenőrzése célja:

- FEUVE működtetése,
- SZMSZ-ben, IMIP-ben meghatározott szabályzatok aktualizálása,
- mérőeszközök felülvizsgálata, visszacsatolás; egyéni fejlesztés; ösztönzés és motiváció.

Ellenőrzéssel szemben támasztott követelményeit céltudatosan fogalmazza meg: konkrétság, objektivitás, tárgyyszerűség, folyamatosság, tervszerűség, tárgyilagosság és visszacsatolás.

3.4.4. MINŐSÉGFEJLESZTÉS

Kiemelt feladatának tekinti az intézményben folyó minőségbiztosítási, minőségfejlesztési és minőségirányítási rendszer működtetését, minőségi körök fenntartását.

3.4.5. GAZDÁLKODÁS ÉS A TÁRGYI FELTÉTELEK FEJLESZTÉSE

Nagy hangsúlyt helyez a játékkellőanyag és a szakmai eszközök bővítésére, a szükséges fejlesztések helyes ütemezésére, valamint az óvodai alapítvány működtetésére.

A gazdálkodással kapcsolatosan megfogalmazott megállapításai tényszerűek, átgondoltak.

3.4.6. AZ INTÉZMÉNY KAPCSOLATAINAK ÁPOLÁSA

Fontosnak ítéli a kiterjedt partneri kapcsolatokat. A szülőkkel folyamatos és pozitív kommunikációt szorgalmaz, s támaszkodni szeretne a Szülői közösség véleményére, közreműködésére. *„A Szülői Közösséget mindenképpen szeretném minden fontos döntéshozatalnál meghallgatni, véleményükre feltétlen számítok. Fontosnak tartom képviselőjük tartalmasabbá tételének megszervezését, mivel szerintem nem működik hatékonyan... Úgy gondolom, hogy minden épületből egy fő képviselné a szülők közösségét a fontosabb értekezleteken, megbeszéléseken.”*

ÖSSZEGZÉS

VÁRADI MARIANNA pályázatának elkészítésére pedagógiai szakmai felkészültsége, munkája iránti elkötelezettsége és tapasztalata, gyermek-centrikus szemléletmódja, valamint kollégái ösztönzése inspirálta. 2003 óta helyettesként dolgozik az intézményben.

Gondosan összeállított helyzetelemzése során törekedett a tényszerű közlésre, megállapításai tárgyilagosak és szakszerűek. A helyes arányokat megtartva kitér a környezeti adottságok és az óvodai alapdokumentumok elemzésére, a személyi-, és tárgyi feltételek vizsgálatára. Minden érintett terület esetében szakszerűen és egyértelműen fogalmazza meg a megvalósítandó feladatokat.

A cél- és feladatrendszer elemzése kapcsán kitér a környezet igényeinek változása során megjelenő új kihívásokra. Pályázatában hangsúlyosan fogalmazódik meg az integráció gondolata, valamint a korszerű pedagógiai módszerek alkalmazásának fontossága.

Az óvoda jól kialakult kapcsolatrendszerének ápolására és továbbfejlesztésére törekszik.

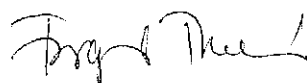
Célja a helyi nevelési programban megfogalmazottak maradéktalan teljesítése a változó társadalmi- és mikrokörnyezet adta lehetőségek között. Feladatainak megjelölését szervesen és szakmailag tudatosan illeszti a törvényi, valamint a fenntartói elvárásokhoz.

A kitűzött célok, feladatok megvalósíthatók, támogatásra érdemesek.

A pályázó pedagógus-szakvizsgával rendelkezik.

Váradi Marianna – az általa beadott pályázat értékelése alapján - a megpályázott intézmény vezetői feladatainak ellátására kiválóan alkalmas.

Budapest, 2010. március 24.



Forgács Tiborné
közoktatási szakértő

Pályázatot kiíró fenntartó:

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

Intézmény:

Cinkotai Huncutka Óvoda

MÁRICSNÉ TOLVAJ ANIKÓ

**ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZATÁNAK SZAKÉRTŐI
VÉLEMÉNYE**

Készítette:



Forgács Tiborné
közüktatási szakértő

MÁRICSNÉ TOLVAJ ANIKÓ

ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZATÁNAK SZAKÉRTŐI VÉLEMÉNYE

Pályázatot kiíró fenntartó:

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

Intézmény:

Cinkotai Huncutka Óvoda
1164 Budapest, Ostoros út 6-8.
Telephelye:
1164 Budapest, Jövendő utca 2/b

1. A PÁLYÁZAT TÖRVÉNYESSÉGI VIZSGÁLATA

A pályázó eleget tesz az intézményvezetői megbízás 1993. évi LXXIX. törvény (Közüktatási törvény) 18. és 127.§-a által, valamint *A pedagógus továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről* szóló 277/1997. (XII. 22) Korm. Rendeletben (Ptr.) meghatározott feltételeknek.

A pedagógus továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről szóló 277/1997. (XII. 22) Korm. Rendelet (Ptr.)

20. § (2) 2002. január 1-jétől kezdődően a nevelési-oktatási intézmény vezetői megbízásánál – azonos feltétellel rendelkező pályázók esetén – előnyben kell részesíteni azt, aki rendelkezik pedagógus-szakvizsgával.

20. § (5) 2010. január 1-jétől kezdődően közoktatási intézmény vezetésére, feladat ellátására új megbízást az kaphat, aki rendelkezik pedagógus-szakvizsgával.

A pályázó megfelel a fenntartó által kiírt pályázati követelményeknek.

A pályázat benyújtásához szükséges dokumentumokat csatolta (oklevélmásolatok, tanúsítványok, szakmai önéletrajz, vezetői program, erkölcsi bizonyítvány).

A pályázat tartalmazza a 138/1992. (X. 8.) Kormányrendelet 5.§ (8) bekezdésben előírt dokumentumokat: szakmai életrajzot, az intézmény vezetésére vonatkozó programot, továbbá szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzeléseket.

A pályázó pedagógus-szakvizsgával rendelkezik.

2. ALAKI ÉS FORMAI KÖVETELMÉNYEKNEK VALÓ MEGFELELÉS

Máricsné Tolvaj Anikó pályázata szerkezetileg kellően tagolt, terjedelmében viszont túlzó, részletekbe menő. Stílusát tekintve inkább intézményvezetői beszámoló, melyben az intézményi alapidokumentumok tartalma jelenik meg.

A törvényességi háttér összeállítása tudatos vezetői magatartást tükröz.

A dokumentum megfelel az előírt alaki és formai követelményeknek, rendelkezik a jogszabályokban előírt mellékletekkel.

3. A VEZETŐI PROGRAM VÉLEMÉNYEZÉSE

Máricsné Tolvaj Anikó pályázatának elkészítésére nagymértékben az inspirálta, hogy már tíz éve vezetője lehet ennek az intézménynek, s munkája során elkötelezett és elhivatott testülettel dolgozhat együtt.

A meglévő fontos értékek és a jól működő gyakorlat megtartására törekszik.

Feladatának tartja a vezetéstudomány legfontosabb kutatásait felhasználva, olyan vezetési koncepció kialakítását, felvázolását, mely hosszú távon biztosítja a gyermekek és a szülők, valamint az alkalmazotti közösség számára az önmegvalósítás lehetőségét.

Pályázatában fontos célként fogalmazódik meg a jogszabályoknak megfelelő intézmény működtetése, a munka hatékonyságának növelése, valamint a partnerközpontú szemlélet elterjesztése.

3.1. VEZETŐI CÉLOK MEGFOGALMAZÁSA A PÁLYÁZATBAN

„Céлом továbbra is a demokratizmus elvén alapuló vezetés, az erőforrások kibontakoztatása, fejlesztése, az innovációs pont felé törekvők támogatása.” Bár a megfogalmazott alapelvek iránymutatóak, de a célok eléréséhez rendelt konkrét feladatok megfogalmazására, illetve azok megvalósításának bemutatására (*hogyan?*), több esetben nem kerül sor.

Az óvoda saját készítésű Helyi nevelési programjában kiemelt terület a környezet-tudatos szemléletre nevelés, a néphagyományok ápolása és az anyanyelvi nevelés, mely harmonizál a szülői igényekkel és elvárásokkal.

Céljai között megjelenik az esélyegyenlőség megteremtésével és az integrált neveléssel összefüggő konkrét feladatok tervezése, valamint az innovációs törekvések megvalósításának igénye.

3.2. HELYZETELEMZÉS, AZ ERŐFORRÁSOK FELHASZNÁLÁSA

Helyzetelemzésében kitér a településszerkezet jellemzőinek bemutatására, valamint a társadalmi-, gazdasági- és természeti környezet elemzésére.

A humán erőforrás jellemzői című fejezetben a pedagógusok speciális végzettségéről kapunk részletes tájékoztatást. „A továbbképzés támogatását normatív hozzájárulásból biztosítjuk ...” (A továbbképzés területén javasolt „A pedagógus továbbképzéséről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről szóló 277/1997. (XII. 22) Korm. Rendelet (Ptr.)” módosulásainak figyelemmel kísérése, - átmeneti szabályok kerültek beiktatásra - mely módosíthatja a továbbképzési programot és a beiskolázási tervet.)

A tárgyi feltételek és a nagyobb karbantartási munkák elemzése tárgyilagos, az e téren megfogalmazott fejlesztési elképzelések reálisak.

3.3. VEZETŐI FELADATOK MEGJELENÍTÉSE

A pályázó törvényi kötelezettségeként, s egyben feladatként fogalmazza meg a Helyi Nevelési Programban kitűzött és jóváhagyott célok megvalósítását, a folyamatos konzultációt, a pontos adatszolgáltatást és információcserét.

Kezdeményezi és támogatja a helyi nevelési programhoz illeszkedő pedagógiai innovációs törekvések megvalósítását.

Az intézményi működés fejlesztésére vonatkozó tervek jól átgondoltak, tudatos vezetői munkát tükröz.

A fenntartói elvárások tükrében – a Köznevelési Intézkedési Terv és az Esélyegyenlőségi Program kapcsán - nem fogalmazódnak meg vezetői feladatok.

3.4. VEZETŐI FUNKCIÓK ÉRVÉNYESÜLÉSE

3.4.1. SZAKMAI FEJLESZTÉS

A pályázó a pedagógiai munka megvalósítására irányuló szakmai tevékenység fejlesztésében a nevelési program gyakorlatának minőségi, magasabb szintű megvalósítását tervezi.

Célja a személyi erőforrások hatékony működtetése, fontosnak tartja a kollégák szakmai fejlődését.

A pályázat nem tér ki konkrét - a gyermekvédelem területén jelentkező - feladatokra, inkább csak a gyermekvédelmi felelős munkaköri leírására kerül sor.

3.4.2. SZERVEZET-, ÉS SZEMÉLYZETFEJLESZTÉS

A szervezeti kultúra fejlesztése érdekében fontosnak tartja, a megfelelő végzettségű szakemberek alkalmazását, a pozitívumok megőrzését, a dolgozók szakmai képzettségi szintjének folyamatos növelését, valamint a hatékony munkaerő-gazdálkodást.

Szükségessé tartja, hogy a munkahelyi légkör, motiváló és ösztönző legyen.

Számít a vezetők, illetve a munkaközösség munkájára, s egyben támogatásukra is.

Hosszú távra tervezve szeretné elérni *„a még magasabb szintű minőségi emelkedést, ahol az alkotó munka jó légkörben zajlik.”* Szerencsés lett volna konkrétan megfogalmazni elképzeléseit, hogyan is kívánja mindezt megvalósítani.

3.4.3. VEZETÉSFEJLESZTÉS

Vezetői munkájának fő jellemzőjeként említi a folyamatos ellenőrzést, elemzést, értékelést és visszacsatolást.

„Újbóli kinevezésem esetén továbbra is vezetője, irányítója, ösztönzője, partnere és segítője szeretnék lenni kollégáimnak, akik közvetítik ezeket az értékeket.”

3.4.4. MINŐSÉGFEJLESZTÉS

A minőségirányítási feladatokat és azok megvalósítását – szinte az IMIP-ben rögzített részletességgel, abból átemelten - fogalmazza meg a pályázat.

„Továbbra is működtetni kell, (de még hatékonyabban) a minőségi kör munkáját. A minőségi körnek a nevelőmunka egyes területeinek fejlesztésébe hatékonyabb szerepet kell betöltenie.”
Konkrét feladat megfogalmazására nem kerül sor.

3.4.5. GAZDÁLKODÁS ÉS A TÁRGYI FELTÉTELEK FEJLESZTÉSE

Kiemelt feladatként fogalmazódik meg a tárgyi feltételek javítása és a tételesen felsorolt karbantartási munkák elvégzése, a pályázatokon való részvétel, valamint a szponzorok felkutatásának fontossága.

3.4.6. AZ INTÉZMÉNY KAPCSOLATAINAK ÁPOLÁSA

A szülőkkel folyamatos és pozitív kommunikációt szorgalmaz.

Fontosnak ítéli a kiterjedt partneri kapcsolatokat.

ÖSSZEGZÉS

MÁRICSNÉ TOLVAJ ANIKÓ pályázatának elkészítésére nagymértékben az inspirálta, hogy már tíz éve vezetője lehet ennek az intézménynek, s munkája során elkötelezett és elhivatott testülettel dolgozhat együtt.

Az elkészített pályázat szerkezetileg kellően tagolt, terjedelmében viszont túlzó, részletekbe menő. Stílusát tekintve inkább intézményvezetői beszámoló, melyben az intézményi alapidokumentumok tartalma jelenik meg.

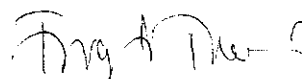
A humán-, és a tárgyi erőforrás fejlesztésére irányuló, valamint a pedagógiai munka fejlesztésével kapcsolatos tervek átgondoltak, reálisak, tudatos vezetői munkát tükröznek.

Kiegyensúlyozott munkahelyi körülmények között, a meglévő fontos értékek és a jól működő gyakorlat megtartására törekszik.

A pályázó pedagógus-szakvizsgával rendelkezik.

Máricsné Tolvaj Anikó – az általa beadott pályázat értékelése alapján - a megpályázott intézmény vezetői feladatainak ellátására alkalmas.

Budapest, 2010. március 20.



Forgács Tiborné
közoktatási szakértő

15 Iktatásra érkezett
2010 FEBR 24

8. sz. melléklet

NYILATKOZAT

Alulírott Máricsné Tolvaj Anikó hozzájárulok, hogy a
Cinkotai Huncutka Óvoda óvodavezetői álláshelyére benyújtott pályázatom-
mal kapcsolatos meghallgatásom a Képviselő-testület nyílt - zárt ülésén történ-
jen.

Budapest, 2010. február

Máricsné Tolvaj Anikó
pályázó

Intézkedési Bizottság
2010. FEBR. 24.

/10

9.sz. melléklet

F

Feladó

NYILATKOZAT

Alulírott VÁRADY MARIANNA hozzájárulok, hogy a
Cinkotai Huncutka Óvoda óvodavezetői álláshelyére benyújtott pályázatom-
mal kapcsolatos meghallgatásom a Képviselő-testület nyílt - zárt ülésén történ-
jen.

Budapest, 2010. február 19.

V. V. V. V.
pályázó

88/2010/A

**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:

**3. A Cinkotai Huncutka Óvoda óvodavezetői álláshelyére jelentkező pályázók
meghallgatása**

59/2010. (IV. 12.) OIGYB

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testületének Oktatási, Ifjúság - és Gyermekvédelmi Bizottsága **4 igen, 4 nem, 0 tartózkodás szavazati arány** alapján az alábbi határozati javaslatot **elvetette:**

*„Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testületének Oktatási, Ifjúság - és Gyermekvédelmi Bizottsága javasolja a Képviselő-testületnek, hogy bízza meg **Váradi Mariannát** 2010. augusztus 1-től 2015. július 31-ig a **Cinkotai Huncutka 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”

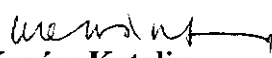
**Abonyi János s.k.
a bizottság elnöke**



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

Budapest, 2010. április 13.

A kivonat hitelül:


Kovács Katalin
Ügyosztályvezető

88/2010/

**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:

3. A Cinkotai Huncutka Óvoda óvodavezetői álláshelyére jelentkező pályázók meghallgatása

58/2010. (IV. 12.) OIGYB

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testületének Oktatási, Ifjúság - és Gyermekvédelmi Bizottsága javasolja a Képviselő-testületnek, hogy bízza meg **Máricsné Tolvaj Anikót** 2010. augusztus 1-től 2015. július 31-ig a **Cinkotai Huncutka 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: 5 igen, 2 nem, 1 tartózkodás

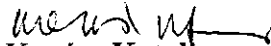
**Abonyi János s.k.
a bizottság elnöke**

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

Budapest, 2010. április 13.

A kivonat hitelül:




Kovács Katalin
Ügyosztályvezető