

90/2020.

**BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT**  
**ALPOLGÁRMESTERE**

*Készült a Polgármester 2020. május 27-re tervezett döntésének meghozatala céljából*  
*Készítette: Majorné Szabó Etelka intézményi referens*

**Tárgy:** Javaslat a Cinkotai Huncutka Óvoda intézményvezetői álláshelyére kiírt pályázat elbírálására

**Tisztelt Képviselő asszony/úr!**

**Tisztelt Köznevelési, Kulturális, Sport, Ifjúság- és Gyermekvédelmi bizottsági tag!**

A Cinkotai Huncutka Óvoda (székhely: 1164 Budapest, Ostoros u. 6-8.) vezetőjének, Váradi Mariannának az intézményvezetői megbízása 2020. július 31-én lejár.

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény és a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nkt.) rendelkezései alapján pályázatot írt ki a Cinkotai Huncutka Óvoda (székhely: 1164 Budapest, Ostoros u. 6-8.) intézményvezető munkakörének betöltésére (magasabb vezetői) megbízással. A pályázati kiírás megjelent a Nemzeti Közigazgatási Intézet honlapján.

Az intézményvezetői (magasabb vezető) álláshely betöltésére Váradi Marianna, a Cinkotai Huncutka Óvoda, jelenlegi intézményvezetője adta be a pályázatát. (1. számú melléklet)

Az Nkt. 83.§ (2) bekezdés f) pontja alapján „a fenntartó, a köznevelési intézmény vezetőjének megbízása, kinevezése, a megbízás visszavonása, a jogviszony megszüntetésének jogával kapcsolatos, e törvényben foglalt korlátozó rendelkezések keretei között gyakorolja a munkáltatói jogokat a köznevelési intézmény vezetője felett.”

Az Nkt. 2019. július 26-ától nem teszi kötelezővé a pályázat kiírójának, hogy a pályázó vezetői programjáról kikérje a nevelőtestület szakmai véleményét, mint ahogyan azt sem, hogy az intézmény vezetőjének megbízásával kapcsolatban beszerezze az alkalmazotti közösség véleményét. Mégis fontosnak tartom azt, hogy a Cinkotai Huncutka Óvoda nevelőtestületének és alkalmazotti közösségének tagjai kifejezhessék véleményüket. Az intézményben működő Közalkalmazotti Tanács elnökének segítségével, a koronavírus járvány továbbterjedésének megelőzését figyelembe véve elektronikus úton biztosítottunk véleménynyilvánítási lehetőséget a dolgozók számára, mely lehetőséggel több dolgozó élt. (2. számú melléklet)

Kérem a tisztelt Képviselő és a tisztelt Köznevelési, Kulturális, Sport, Ifjúság- és Gyermekvédelmi bizottsági tag asszonyt/urat, hogy az Előterjesztésben szereplő határozati javaslatot **2020. május 25-én 12 óráig** igény szerint észrevételezni és véleményét a [kovacspeter@bp16.hu](mailto:kovacspeter@bp16.hu) e-mail címre megküldeni szíveskedjen.

**Határozati javaslat:** Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Polgármestere – a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXXVIII. törvény 46. § (4) bekezdése alapján – úgy határozott, hogy: a Cinkotai Huncutka Óvoda (székhely:

1164 Budapest, Ostoros út 6-8.) intézményvezetői (magasabb vezető) feladatainak ellátásával Váradi Mariannát bízza meg 2020. augusztus 1. napjától - 2025. július 31. napjáig terjedő időszakra.

Alapilletményét a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény, valamint a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet előírásai szerint, vezetői pótlékát a Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testületének 17/2014. (I. 22.) határozata alapján állapítja meg.

A Polgármester gondoskodik a vezetői megbízással kapcsolatos munkaügyi dokumentumok átadásáról.

Határidő: 2020. július 31.

Felelős: Kovács Péter polgármester

Budapest, 2020. 05. 11.



**Ács Anikó**  
alpolgármester

Törvényességi szempontból megfelelő:



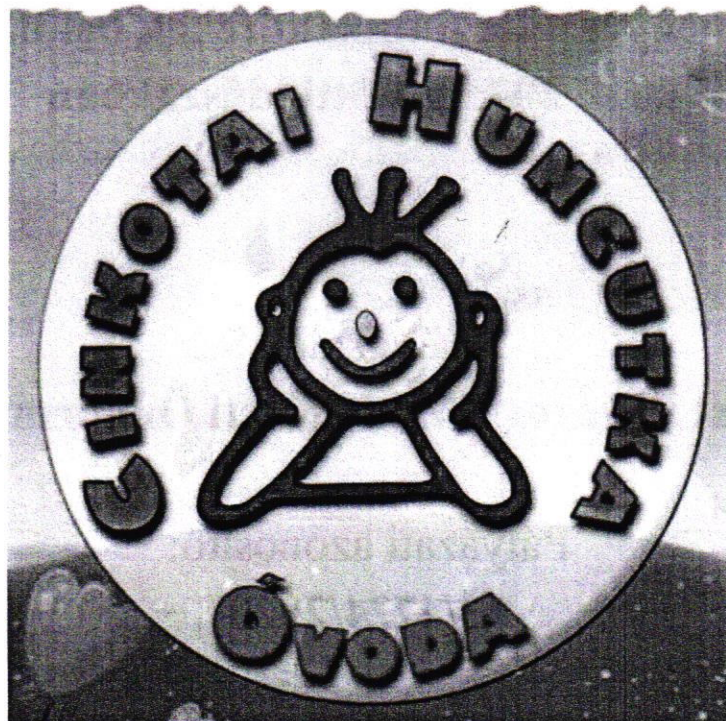
Dr. Csomor Ervin  
jegyző

Melléletek:

1. sz. melléklet: Váradi Marianna pályázata
2. sz. melléklet: A Cinkotai Huncutka Óvoda dolgozóinak véleménye

Véleményezésre javasolt bizottság:

Köznevelési, Kulturális, Sport, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottság



## **Intézményvezetői pályázat**

**Pályázó: Váradi Marianna**

**Budapest**

**2020**

**Pályázat a  
Cinkotai Huncutka Óvoda  
intézményvezetői munkakörének betöltésére  
2020-2025 közötti időszakban**

**Pályáztató:  
Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzata**

**Pályázati azonosító:  
13/4724/2020**

**Pályázó:  
Váradi Marianna**

**Intézmény:  
Cinkotai Huncutka Óvoda  
Székhely: 1164 Budapest Ostoros út 6-8  
Telephely: 1164 Budapest Jövendő utca 2/b  
OM: 034612**

## Tartalomjegyzék

Pályázati Nyilatkozatok.....	4
Szakmai önéletrajz .....	5
Jogszabályi háttér .....	6
1. Szakmai helyzetelemzés .....	7
1.1 Intézményi infrastruktúra: .....	7
1.2 Tárgyi feltételek.....	9
1.3 Humánerőforrás ellátottság.....	11
1.3.1 Továbbképzés rendszere .....	12
1.3.2 Humánpolitika .....	14
1.3.3 Nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota. ....	15
1.3.4 A nevelő-oktató munka ellenőrzése .....	15
1.4 Az Óvoda kapcsolat rendszere.....	15
1.4.1 Kapcsolat a szülőkkel .....	15
1.4.2 Az intézmény külső kapcsolatrendszere, nyitottsága. ....	16
1.4.3 Belső kapcsolatok .....	17
1.5 Minőségfejlesztés, önértékelés .....	18
1.6 Cél és feladat rendszer elemzése .....	21
1.6.1 Nevelés eredményességét segítő szakmai, pedagógiai tevékenységek irányítása .....	21
1.6.2 Hátrány kompenzáció, esélyteremtés.....	22
1.7 Gazdálkodás: .....	22
1.7.1 Pályázati aktivitás .....	22
1.7.2 Alapítvány működtetése .....	22
2 Vezetői program.....	23
2.1 Pedagógiai alapelvek .....	23
2.2 Pedagógiai célok.....	23
2.3 Célok elérését biztosító feladatok .....	24
2.3.1 Nevelés eredményességét segítő feladatok:.....	24

2.3.2	Tanügyigazgatáshoz kapcsolódó konkrét vezetői feladatok:.....	25
2.3.3	Nevelőtestület és alkalmazotti közösséggel kapcsolatos feladataim: .....	25
2.3.4	Kapcsolattartás vezetői feladatai:.....	26
2.3.5	Ellenőrzéssel, értékeléssel kapcsolatos feladataim: .....	26
2.3.6	Gazdálkodással kapcsolatos feladataim:.....	27
	Záró gondolatok .....	28
	Képek az elmúlt tíz évből.....	29
	Mellékletek .....	33

## Pályázati Nyilatkozatok

Alulírott, **Várad Marianna** pályázatot nyújtok be a Közigazgatási és Igazságügyi Hivatal Közigállás honlapján 2020. február 24.-én megjelentetett **Cinkotai Huncutka Óvoda** intézményvezetői állására.

**Kijelentem**, hogy a magasabb vezetői állás betöltésére előírt, valamint a pályázati kiírásban szereplő feltételeknek megfelelek, ennek igazolásait mellékelem.

**Nyilatkozom** arról, hogy hozzájárulok személyes adataim pályázattal összefüggő kezeléséhez. Hozzájárulok a teljes pályázati anyag sokszorosításához, továbbításához (3. személlyel való közléséhez) a pályázattal összefüggésben.

**Nyilatkozom** arról, hogy a pályázat elfogadására vonatkozó előterjesztést a Képviselőtestület nyílt ülésen tárgyalja.

**Nyilatkozom** arról, hogy vállalom a vagyon nyilatkozat-tételi kötelezettséget.

### **A pályázat részeként benyújtott iratok, igazolások:**

- szükséges végzettség, szakképzettség, szakvizsga meglétét igazoló okmányok másolata (1. számú melléklet)
- hatósági erkölcsi bizonyítvány (2. számú melléklet)
- szakmai gyakorlatot igazoló dokumentum (3. számú melléklet)
- szakmai önéletrajz
- az intézmény vezetésére vonatkozó program a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzeléssel.

## Szakmai önéletrajz

### Személyi adatok:

Név:	Váradi Marianna
Leánykori név:	Kolozs Marianna
Állampolgárság:	Magyar
Születési hely:	Budapest
Születési Idő:	1964. április 1.
Családi állapotom:	Férjezett
Gyermekeim:	Váradi Gábor (1987) Váradi András (1990) Váradi Anna Lili (1997)
Lakcímem:	Budapest, 1164 Georgina utca 6.
Telefon:	06-20/230-17-11
E-mail:	<a href="mailto:ostoros.ovoda@gmail.com">ostoros.ovoda@gmail.com</a>
Munkahelyem:	Cinkotai Huncutka Óvoda
Beosztásom:	Intézményvezető
Végzettség, szakképzettség:	Szakkvizsgázott Mester Óvodapedagógus, Tanügy-igazgatási, Pedagógiai-szakmai és Pedagógusminősítési szakértő

### Iskolai végzettségek:

1993-1996	Budapesti Tanítóképző Főiskola Óvodapedagógus Oklevél
2002-2004	Eszterházy Károly Főiskola Eger Pedagógus- szakvizsga, Tanügy-igazgatási Szakértői Oklevél
2014	Oktatási Hivatal Tanfelügyeleti szakértők felkészítése pedagógiai-szakmai ellenőrzésre és a Szakértők felkészítése a pedagógusminősítésre tanúsítványok



**Munkahelyek, pályakép:**

2010-től	Cinkotai Huncutka Óvoda Óvodavezető
2002-től	Cinkotai Huncutka Óvoda Óvodavezető helyettes Minőségirányítási team tag
2000-től	Cinkotai Huncutka Óvoda Csoportvezető óvónő
1992-től 2000-ig	Bóbita Óvoda (1164 Bp., Ilosvay u. 118) Csoportvezető óvónő
1982-1991	Napköziotthonos Óvoda 1174 Bábolna u., átalakulás után Templom utca Csoportvezető óvónő

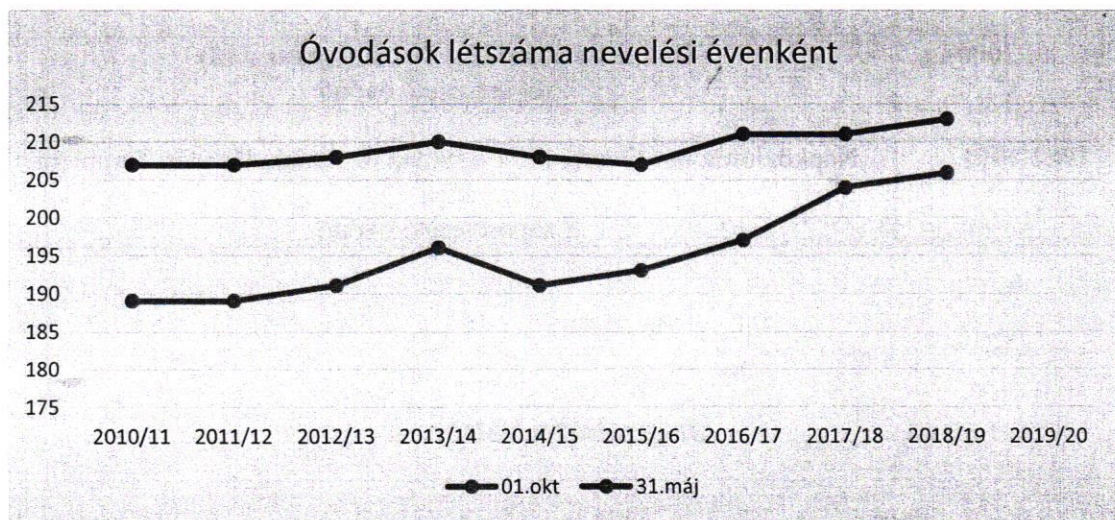
**Jogszályi háttér**

- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről
- 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet. a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról.
- Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
- 2012. évi I. törvény – a munkatörvénykönyvről
- Gyermekvédelemről szóló 1997. évi XXXI. törvény
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 277/1997. (XII. 22.) Kormányrendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről

# 1. Szakmai helyzetelemzés

## 1.1 Intézményi infrastruktúra:

Az intézmény a kerület határán, csendes kertvárosi környezetben, két telephelyen 4-4 csoportban működő köznevelési intézmény. Cinkotai lakhellyel rendelkező gyermekek számára kötelező felvételt biztosító óvoda. Körzetünkben több lakópark épült az elmúlt évtizedben. A körzetben lakóhellyel rendelkező gyermekek létszáma folyamatosan emelkedik.



Az épületek nagysága 863 négyzetméter, ebből a csoport szobák nagysága 345 négyzetméter, átlagosan 43 négyzetméter alapterületűek. Az épületekhez kapcsolódó játszó udvarok területe 2011 évben 8328 négyzetméterről 9383 négyzetméterre bővült.

Az Ostoros utcai székhely intézmény 1926-ban a telephely 1892-ben épült. Az épületek kialakítása az akkor elvárt építési normáknak felel meg.

A **Jövendő** utcai épület az 2013-ban széleskörű felújításon esett át. Az **Ostoros utcai** épület részleges felújítására 2010 előtt került sor. Az évenkénti szükséges felújításokat költségvetési kereten belüli fenntartói finanszírozással, illetve sok esetben ezt meghaladó fenntartói támogatással sikerült megvalósítani.

### Infrastrukturális beruházások, felújítások évenkénti bontásban:

	Ostoros	Jövendő
2011	<ul style="list-style-type: none"><li>- egy teremben padló burkolat csere,</li><li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- új udvarrész birtokba vétele, bokrok gyérítése, gyomok irtása a területen,</li><li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li><li>-</li></ul>
2012	<ul style="list-style-type: none"><li>- két terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li><li>- víz és csatornahálózat javítása, szivárgás megszüntetése,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- új udvarrész fűvesítése, fásítása,</li><li>- játék telepítés az új udvarrészre,</li><li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li><li>- kerítés festés,</li></ul>

2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>- belső nyílászárók mázolása,</li> <li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fűtési rendszer korszerűsítése kondenzációs kazán beépítésével,</li> <li>- földem, falazat hőszigetelése,</li> <li>- nyílászárók cseréje,</li> <li>- mágneszárak beépítése,</li> <li>- minden terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- elektromos hálózat javítása</li> <li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kerítés építés,</li> <li>- kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cseréptető javítása</li> <li>- kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- poros udvarrész fűvesítése,</li> <li>- kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- udvari ház bontása (volt gondnoki lakás),</li> <li>- hideg burkolat javítása,</li> <li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- csapadékvíz elvezetése víztárolókba,</li> <li>- locsoló rendszer kiépítése szivattyúkkal</li> <li>- poros udvarrész fűvesítése,</li> <li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mosogatógép telepítés,</li> <li>- udvari kerítés felújítás és festése,</li> <li>- kiszolgáló helyiségek festése,</li> <li>- belső fakerítés kialakítás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mosogatógép telepítés,</li> <li>- kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- műanyag ajtók beépítése,</li> <li>- egy teremben padlóburkolat csere,</li> <li>- szennyvízcsatorna hálózat részleges felújítása,</li> <li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- egy teremben padló burkolat csere,</li> <li>- kiszolgáló helyiségek festése,</li> </ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- homlokzat javítás,</li> <li>- terasz felújítás,</li> <li>- belső nyílászárók javítása és mázolása,</li> <li>- mágneszárak beépítése.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- öntött gumi burkolat kialakítása a nagy fák alatt és homokozó körül,</li> <li>- egy terem és kiszolgáló helyiségek festése.</li> </ul>

*Az székhely épület teljes körű felújítása továbbra is szükséges. Ezen belül az elvetemedett ablakok, belső ajtók, a víz és csatornarendszer cseréje, a fűtés és hőszigetelés korszerűsítése a gazdaságos energiafelhasználás érdekében kiemelkedően fontos. A földem szerkezeti felújítása még elengedhetetlen mind két épületben (cserép, cseréplécek cseréje).*

## 1.2 Tárgyi feltételek

A 20/2012. (VIII. 31.) EMMI **rendelet 2. melléklete alapján** évente felmérem az intézmény tárgyi eszköz ellátottságát és elkészíttem a hiány listát.

Az óvodában **rendelkezésre állnak** a különféle játékformák (mozgásos játékok, gyakorló, szimbolikus, szerepjátékok, építő-konstruáló játékok, szabályjátékok, dramatizálás, bábozás, barkácsolás) eszközei megfelelő mennyiségben, a mozgáskultúrát, mozgásfejlődést segítő, mozgásigényt kielégítő csoportszobai és udvari eszközök is gyermek csoportonként a gyermeklétszám figyelembevételével kerültek beszerzésre.

Az udvari játékok 2003-ban kerültek telepítésre, technikai kialakításuk, anyaguk még nem időt álló. Állapotuk felülvizsgálata az előírásoknak megfelelően folyamatosan történik, minőség ellenőrzésére 2017 októberében került sor. A folyamatos cseréhez költségvetésen felüli forrásokat biztosított a fenntartó és az intézmény alapítványa is.

### Udvari, telepített játék eszközök beszerzésének alakulása évenkénti bontásban:

	Ostoros	Jövendő
2012	- láncos egyensúlyozó függeszkedővel	- homokozó, - csúszdás mászóvár,
2013	- homokozó	- homokozó,
2014	- vár mászófallal, létrával	- játéktároló faház, - láncos-egyensúlyozó függeszkedővel,
2015	- négyszögletű mászótorony, - háromszögletű mászóka, - hintaállvány, - trambulín,	- csúszdaállvány, - kétülékes rugós mérleg hinta 4 db,
2016	- hintaállvány lapos ülőkével, - játéktároló faház, - homokozó,	- trambulín, - kétállású hinta,
2017	- rugós csibe 4 személyes, - játszóvár, - mozdony pótkocsival, - rugós gerenda, - beülő karos csúszda 2 db,	- láncos egyensúlyozó, - csúszda 2 db,
2018	- kétülékes lengőhinta,	- forgó hinta, kiscsoportos mászóka
2019	- lépcsős mászó torony	- öntött gumi burkolat kialakítása a nagy fák alatt és homokozó körül

A gyermekek számára csoportonként, gyermeklétszám arányában **biztosítottak** az anyanyelv, a kommunikációs képességek fejlesztésének eszközei, az értelmi képességeket (érzékelés, észlelés, emlékezet, figyelem, képzelet, gondolkodás), és a kreativitást fejlesztő anyagok, eszközök, az ének, zene, énekes játékok eszközei, a természeti – emberi – tárgyi környezet megismerését elősegítő eszközök. Az ábrázoló tevékenységet fejlesztő eszközök, a pedagógusok igényeinek felmérése alapján kerül **beszerzése**.

**Képesség fejlesztő eszközök beszerzésének alakulása évenkénti bontásban:**

	<b>Ostoros</b>	<b>Jövendő</b>
2011	- okos-kocka (térirányok, anyanyelvi), - homok-víz asztal, - taktilis szőnyeg,	- okos-kocka (Vizuális észlelés), - homok-víz asztal, - taktilis szőnyeg,
2012	- csörgődob, - színes hanghenger, - meseasztal,	- csörgődob, - színes hanghenger, - modul készlet,
2013	- projektor, - diavetítő,	- projektor, - báb paraván, - interaktív tábla,
2014	- legó fejlesztő program eszközei, - okos-kocka (vizuális, akusztikus figyelem)	- legó fejlesztő program eszközei, - okos-kocka (térirányok, anyanyelvi)
2015	- nagy tornapad 2 db, - rádiómagnó,	- tornapad 5 db, - rádiómagnó,
2016	- trambulín, gördeszkák	- lamináló,
2017	- formavágó és domborító gép	- mintavágó és domborító
2018	- tubafon, - papírvágó,	- spirálozó, - papírvágó
2019	- hangszer készlet, - lamináló, - spirálozó,	- projektor, - hungarocell vágó, - maxi játszófal ügyességi játék

**Egyéb szükséges eszközök beszerzésének alakulása évenkénti bontásban:**

	<b>Ostoros</b>	<b>Jövendő</b>
2011	- csoportszobai szőnyeg, - porszívó	- gyermekszékek, asztalok,
2012	- bojler,	- csoportszobai szőnyeg, - csoportszobai függöny,
2013	- fényképező gép, - mini hifi, - lamináló gép, - erősítő-hangfal, - tárgyalóasztal (összecsukható) - tárgyaló székek, - színes nyomtató, - asztali számítógép,	- szertár szekrény, - fényképező gép, - mini hifi, - lamináló gép, - erősítő-hangfal, - videó kamera, - színes nyomtató, - asztali számítógép,
2014	- laptop, - csoportszobai függöny,	- laptop, -
2015	- csoportszobai szőnyeg, - csoportszobai magnó, - asztali számítógép, monitor, - csoportszobai szőnyeg - bojler, - szőnyeg,	- fűnyíró, - mosógép, - tűzhely, - asztali számítógép, - faasztalok 4 db, - székek 24 db,

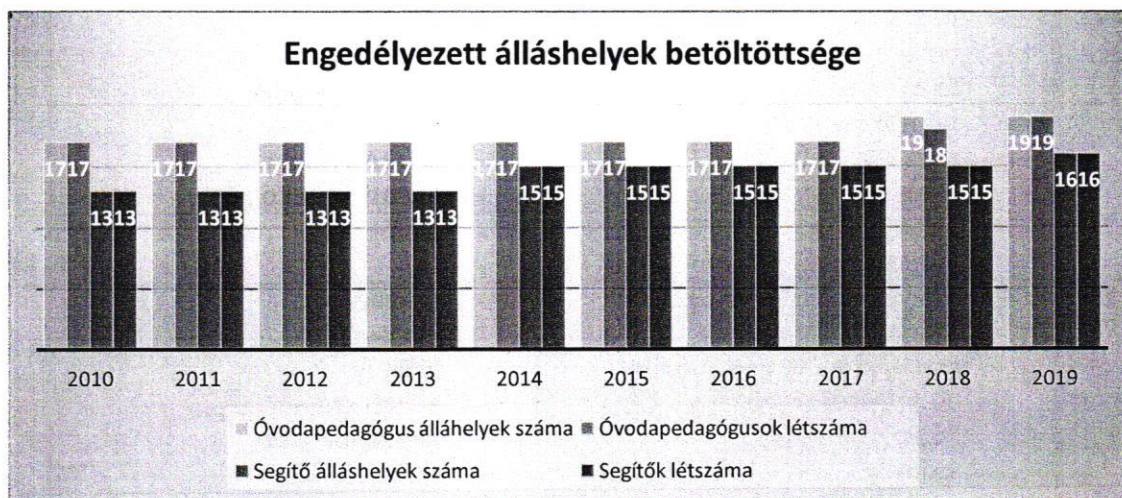
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hűtő,</li> <li>- porszívó,</li> <li>- notebook,</li> <li>- faasztalok 4 db,</li> <li>- székek 24 db,</li> <li>- szeletelőgép,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sövényvágó,</li> <li>- csoportszobai szőnyeg</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- csoportszobai rádiósmagnó,</li> <li>- zsúrkocsi,</li> <li>- fűnyíró,</li> <li>- mosógép,</li> <li>- mosogatógép,</li> <li>- rádiósmagnó,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- porszívó,</li> <li>- ágvágó,</li> <li>- faasztalok 4 db,</li> <li>- székek 24 db,</li> <li>- íróasztal,</li> </ul>
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- székek 28 db,</li> <li>- asztalok 5 db,</li> <li>- fektető,</li> <li>- iratmegsemmisítő,</li> <li>- csoportszobai szekrénysor,</li> <li>- csoportszobai szőnyeg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rádiós magnó,</li> <li>- hangszóró,</li> <li>- mosógép,</li> <li>- bojler,</li> <li>-</li> </ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hűtő,</li> <li>- fektetők,</li> <li>- csoportszobai szőnyeg</li> <li>- konyhai mérleg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- konyhai mérleg,</li> <li>- hűtőszekrény,</li> <li>- faasztalok 5 db,</li> <li>- székek 26 db,</li> <li>- fektető,</li> <li>- iratmegsemmisítő,</li> <li>- fűnyíró</li> </ul>

*Kiemelt feladatom: a hiányzó eszközök beszerzése, elhasználódott eszközök cseréje (székek, asztalok), a játékkellék és a szakmai anyagok készletének folyamatos, megfelelő mennyiségű szinten tartása. A hiány lista alapján az éves költségvetés tervezése.*

### 1.3 Humán erőforrás ellátottság

#### Stabil kollektíva.

Munkaerő gondok az intézményben nincsenek, minden álláshely betöltött volt az elmúlt években.



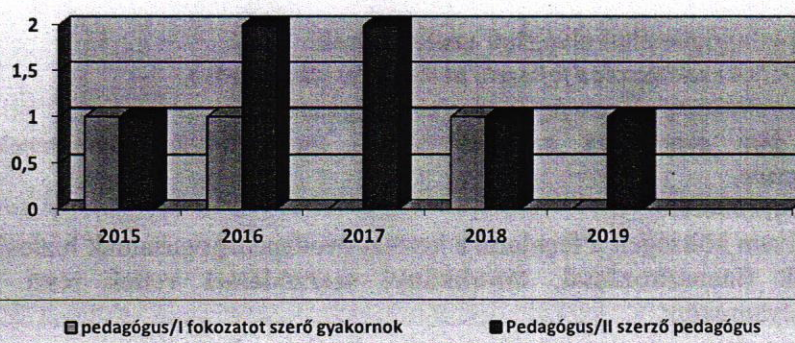
A nevelő munkát segítő alkalmazottak száma 2014-ben a pedagógiai asszisztensek törvény szerinti alkalmazásával, 2 fővel nőtt. A segítők létszáma fenntartói döntés eredményeképpen 4 fővel meghaladja a törvény által előírt létszámot

A törvény által előírt óvodapszichológusi ellátást a Gyermekkuckó óvodában alkalmazott pszichológus biztosította..

Az intézményben 17 óvodapedagógus álláshely volt, melyet 2018-ban a képviselőtestület 19 főre bővített. A két további óvodapedagógus feladata a helyettesítő pedagógus feladatainak ellátása az óvodapedagógus hiánnyal küzdő kerületi önkormányzati fenntartású óvodákban.

Nagy örömünkre 2019-től további egy gyógypedagógus státusszal, 2020-ban egy óvodapszichológusi státusszal bővült a nevelőtestület létszáma a képviselőtestület engedélyével.

Minősítésben résztvevők száma



A pedagógusok minősítési rendszerében egy mesterpedagógus, hét pedagógus II. és három pedagógus I. minősítési eljárásra került sor, a Mester és Pedagógus II fokozatba lépők 96%-100% eredménnyel, a Pedagógus I fokozatba lépők 88% és 100% közötti eredménnyel teljesítettek.

*A következő vezetői ciklusban kiemelkedő nehézséget fog jelenteni a nyugdíjba vonuló kollégák megfelelő utánpótlásának biztosítása, az új munkatársak körültekintő kiválasztása és felkészítése mentori segítséggel.*

*A törvényi előírásoknak megfelelően további hét minősítési eljárásra kerül sor az elkövetkező két évben. Ezzel kapcsolatos feladataim a pedagógusértékelés, vezetői értékelés és az intézményi önértékelés lefolytatása, önértékelési program és terv alapján. A kollektíva hatékony felkészítése a minősítésre, hogy továbbra is sikeresen vegyenek részt a pedagógusok a minősítési eljárásokban.*

### 1.3.1 Továbbképzés rendszere

A nevelőtestületből 1 fő középfokú óvodapedagógusi végzettséggel, 18 fő felsőfokú óvodapedagógusi, 1 fő gyógypedagógusi diplomával, ebből 6 fő szakvizsgával is rendelkezik. Az öt éves továbbképzési program és az éves beiskolázási terv alapján valósul meg a továbbképzési rendszer.

A kiválasztás szempontrendszere egységes és a dolgozók számára nyilvános.

### Tartalma:

„Az éves intézményi beiskolázási terv elkészítésénél előnyben kell részesíteni azt

- akinek a hétévenkénti továbbképzés teljesítéséhez kevesebb ideje van hátra;
- akinek a hétévenkénti továbbképzésben való részvétele jogszabály elrendelése által kötelező vagy továbbképzésen való részvétele a munkáltató rendelkezése alapján kötelező;
- aki a szakvizsgába beszámítható továbbképzésre jelentkezik;
- továbbá előnyben kell részesíteni azon pedagógus továbbképzését, aki:
  - választása hozzá járul az intézményi feladatok, a Pedagógiai Program megvalósításához,
  - az ONAP - ban meghatározott kompetenciaterületekre és tartalmakra koncentráció képzésen kíván részt venni vagy
  - módszertani és nevelési témájú képzést kíván elvégezni.”

Az inkluzivitás hatékonyságát jelentősen befolyásolja a pedagógusok szemlélet módja. A szemlélet váltás hatékony eszköze a továbbképzések rendszere, melyet 13 fő számára pályázat elnyerésével támogattunk.

### Minden óvodapedagógus által elvégzett tanfolyamok:

- *OKOS(KOC)KA eszközcsalád fejlesztő pedagógiai alkalmazása,*
- *Interkulturális kompetencia fejlesztése pedagógusoknak,*
- *Idegen ajkú gyermekek az óvodában - Interkulturális kompetenciafejlesztés a gyakorlatban,*
- *Pozitív fegyelmelés.*

Az utolsó tanfolyam költségeit a fenntartó a kerület óvodapedagógusainak biztosította.

Szintén kiemelt finanszírozással, **tanulmányi szerződéssel** vettek részt kollégáim a következő tanfolyamokon:

- dinamikus szenzoros integrációs terápia elmélete, dinamikus szenzoros integrációs terápia gyakorlata,
- mozgásterápia a tanulási nehézségek megelőzésére és oldására.

Belső képzéssel az egyéni továbbképzések tartalmát, a szerzett információkat és tapasztalatokat minden óvodapedagógussal megosztjuk.

### Továbbképzések alakulása a kötelező hét évenkénti képzési ciklusok alapján:

	Pedagógusok	Ciklus idő	Teljesített kreditek	Ciklus idő	Teljesített kreditek
1	B. Zs:	2010-2017	mentesítés alatt 30 kredit	2017-2024	30 kredit
2	B. H. E.	2010-2017	158 kredit	2017-2024	30 kredit
3	H. Z.	2006-2014	129 kredit	2014-2021	100 kredit
4	K. N. É.	2008-2014	mentesítés alatt 128 kredit	2014-2021	mentesítés alatt 90 kredit
5	M. K.	2011-2018	mentesítés alatt 30 kredit	2018-2025	30 kredit
6	M. I.	2012-2019	120 kredit	2019-2026	55. évet betöltötte 2019. aug 31. előtt
7	M. Á.	2012-2019	120 kredit	2019-2026	mentesítés alatt 39 kredit
8	M. L.	2012-2019	125 kredit	2019-2026	55. évet betöltötte 2019 aug 31. előtt



9	O. F. Zs.	2008-2015	mentesítés alatt <b>158</b> kredit	2015-2022	<b>153</b> kredit
10	S. Zs.	2012-2019	<b>253</b> kredit	2019-2026	55. évét betöltötte 2019 aug 31. előtt
11	S. M. M.	2010-2017	mentesítés alatt <b>445</b> kredit	2017-2024	<b>30</b> kredit
12	S. Sz. E.	2012-2019	<b>120</b> kredit	2019-2026	55. évét betöltötte 2019 aug 31. előtt
13	R. Zs.	2012-2019	<b>150</b> kredit	2019-2026	<b>98</b> kredit
14	T. I.	2012-2019	<b>120</b> kredit	2015-2022	mentesítés alatt <b>30</b> kredit
15	V. M.	2012-2019	<b>120</b> kredit	2019-2022	55. évét betöltötte 2019 aug 31. előtt
16	J. D.	2014-2021	mentesítés alatt		
17	F. Sz. K.	2012-2019		2019-2022	55. évét betöltötte 2019 aug 31. előtt
18	T-Cs R.	2006-2013	mentesítés alatt <b>128</b> kredit	2013-2020	<b>120</b> kredit
19	S. Z. Cs.		Nem dolgozott pedagógusként	2016-2023	55. évét betöltötte 2020 aug 31. előtt

### Főiskolai szintű másoddiplomát adó vagy szakvizsgát nyújtó képzések alakulása:

Elnyert pályázatunk keretében valósult meg egy fő főiskolai képzése:

- *szakvizsgázott pedagógus, drámapedagógiai szakterületen.*

Fenntartói kiemelt finanszírozással, **tanulmányi szerződéssel** 2016-tól kezdődően valósult meg vagy van folyamatban több főiskolai képzés:

- fejlesztő-differenciáló szakpedagógus képzés,
- gyógypedagógiai alapképzés,
- óvodapedagógus szakképzés.

### 1.3.2 Humánpolitika

Intézményünk stabil alkalmazotti közösséggel dolgozik. Kiemelt feladatunk a gyesről visszatérő és az új dolgozók beilleszkedésének segítése nevelőtestületünkbe, illetve Pedagógiai programunk megvalósításába. Visszaailleszkedésük előmozdítására 2013 óta esélyegyenlőségi tervet készítünk.

A beilleszkedés megsegítésében a gyakornoki, mentori program végrehajtása segített.

Minden kollégámat támogatom, hogy kifejlesszék a kiválósághoz, a teljesség megéléshez szükséges készségeiket. Támogatom az élethosszig tartó tanulást.

A nevelési év nyitó értekezletén a feladatokat az egyenletes terhelés elvének és a dolgozók speciális képességeinek figyelembevételével választják meg a kollégák. Mindenki felelős egy-egy területért. (Az ünnepélyek, hagyományok egy felelőshöz való rendelése segíti a feladatok elosztását.) Számszerűsíttem és korrigáljuk, ha valaki sok feladatot vállal illetve, ha nem vállal feladatot.

***Fontos a pontos feladat kiosztás, hatáskörök megjelölése, a nevelőtestületen belül.***

### 1.3.3 Nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota.

A közösség a rendkívüli feladatokban összehangoltan, együttműködően dolgozik. A kihívást jelentő feladatok jól motiválják a dolgozókat. A napi feladataikat szakszerűen, rutinosan látják el. Pontatlan, megkésett tervezés kevés dolgozónál fordul elő, minden esetben haladéktalanul pótolják a feladatukat. Jellemző a kollektívára az „összedolgozás”, egymás támogatása a konfliktusok, problémák megjelenésekor. Nincs perifériára szorult, kiközösített tagja a testületnek.

A teljes alkalmazotti kör részt vett a Nevelési tanácsadó munkatársai által az óvodában szervezett asszertív kommunikációs és „kiégés elleni” Burnout tréningen, ezzel segítettük lelki egészségünk megőrzését. *Megismertük a tüneteket, a tudás birtokában figyelemmel lehetünk magunkra, egymásra, hogy elkerüljük a későbbiekben is a kiégést.*

### 1.3.4 A nevelő-oktató munka ellenőrzése

Ellenőrzéssel, értékeléssel kapcsolatos feladataimat minden esetben rögzítem az ötévre szóló Önértékelési programban és évente az Önértékelési tervben, illetve az éves munkatervben. A pedagógus életpálya modell bevezetését követően az elmúlt ötéves ciklus alkalmával sor került az intézményi-, vezetői- és a pedagógusok- 100%-nak önértékelésére.

Az intézményvezetés évente kétszer a teljes alkalmazotti kör értékelését elvégzezi a teljesítmény értékelő lapunk kitöltésével. Az értékelés folyamatában sor kerül a visszacsatolásra, egyéni fejlesztési lehetőségek megbeszélésére.

*Az ellenőrzés követelményei: konkrétság, objektivitás, tárgyyszerűség, folyamatosság, tervszerűség, tárgyilagosság, visszacsatolás.*

## 1.4 Az Óvoda kapcsolat rendszere

### 1.4.1 Kapcsolat a szülőkkel

A szülőkkel kialakított kapcsolattartás formáit az intézmény házirendjében szabályoztuk. A házirendet óvodai beiratkozás alkalmával minden óvodába érkező új szülő e-mailben, ennek hiányában papírformában kapja meg. A házirendben az alábbi kapcsolattartási formákat határozzuk meg:

Szülői értekezletek: Évente minimum három alkalommal, vagy szülői kezdeményezésre.

Fogadóóra: a szülő és óvodapedagógus által kezdeményezett időpontban a gyermekekről készült megfigyelések értékelések megismertetése céljából, egyéb nevelési kérdés megbeszélésére.

Családlátogatás: befogadás elősegítésére és szükség szerint.

Nyílt hét: az éves terv szerint.

Közös programok, ünnepek: az éves munkatervben meghatározott formában, időpontban.

SZOSZ értekezletek: az éves tervben meghatározott, illetve a gyermekek nagyobb csoportját (legalább 20%-át) érintő ügyekben.

Tájékoztatók: honlap, faliújság, közösségi oldal

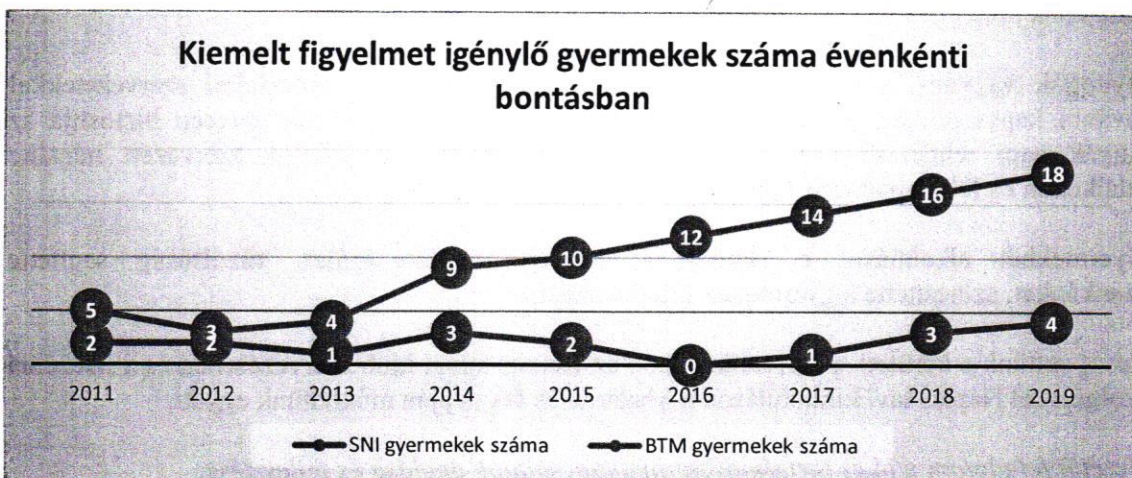
Négy évvel ezelőtt szerveztünk először szülők számára neves szakemberek bevonásával szülői fórumot.

Minden évben szervezünk önkéntes munka délutánokat, derűs hangulatban tevékenykedünk együtt a gyermekekért: szülők, dolgozók, és már a közösségi szolgálatot teljesítő volt óvodások is. Új kapcsolat tartási lehetőség az óvodai weblap elkészítése volt. Tartalma minden évben tovább fejlődik. Több csoportban működik saját közösségi oldal is a szülői szervezet csoportos képviselőjének moderálásával.

#### 1.4.2 Az intézmény külső kapcsolatrendszere, nyitottsága.

Az óvoda és az iskola kapcsolatának elmélyítése céljából a **nyílt hétre meghívjuk** a két közeli iskola képviselőit. Az alsós tanítók **megismerkednek** az óvodában folyó munkával, **pedagógiai programunkkal**. Az óvodapedagógusok iskolai nyílt órákon követik nyomon óvodásainkat. Nagycsoportos óvodásainkkal iskolai báb előadásokon -, könyvtárlátogatáson veszünk részt. Rácz Aladár Zeneiskola éves hangszeres bemutatói kedveltek a gyermekek körében.

**Kertvárosi Gyógypedagógiai Hálózat** utazó gyógypedagógusaival, 2017. évi létrejöttét követően, sikeres és hatékony együttműködés alakult ki az SNI-s gyermekek fejlesztése érdekében. Minden esztendőben 2-4 gyermek fejlesztésében vettek részt. *A továbbiakban is célunk, hogy az egyéni fejlesztéseket összehangoljuk, támogassuk munkájukat.*



**Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat XVI. Kerületi Tagintézménye biztosítja** mind két telephelyünkön a logopédiai ellátást. A gyermekek körében igyekeznek teljes körű ellátást nyújtani, azonban a kevés hanghibával rendelkező vagy fiatalabb gyermekek felvételére a nagycsoportos fejlesztésre szorulóknak nagyszáma miatt nincs minden esetben lehetőség. Fejlesztő pedagógusainkkal, *pszichológusaikkal eset megbeszéléseket* tartottunk.

**Fenntartó** kollégáival szüregszerű a naprakész információk cseréjének biztosítása és a tartalmas munkakapcsolat fenntartása. A Polgármesteri Hivatal dolgozóival, Gazdasági Működtető Ellátó Szervezet kollégáival jó és tartalmas munkakapcsolat fenntartására törekedtem.

**Napraforgó Gyermejjóléti Központ és Családsegítő Szolgálattal** is tartalmas kapcsolatot alakítottunk ki. A családgondozókkal szükség esetén napi telefonos kapcsolatban vannak a gyermeket ellátó óvodapedagógusok a hatékony segítség nyújtás érdekében. A jelzőrendszer működtetésével fontosnak tartom a két intézmény közötti együttműködés fenntartását.

Új feladatként jelent meg **a szociális segítő munkatársak óvodai tevékenysége**. A szociális segítő tevékenysége beépült intézményi gyakorlatunkba. Segítségüket több alkalommal kiaknáztuk szülők közötti mediáció, szülői érzékenyítő programok, pedagógusok számára nyújtott konzultáció formájában is.

**Történelmi egyházakkal** az intézmény együttműködik, biztosítja a református, katolikus és evangélikus hitoktatáshoz szükséges helyszínt, eszközöket.

**Gyermekorvosokkal és védőnőkkel** jó kapcsolat fenntartására törekszünk. A védőnők segítségét nyújtanak a szülői értekezleten és a gyermekekkel való foglalkozásainkon a gyermekek egészségvédelmével kapcsolatos témákban. Kéthetente, szükség esetén szűrést végeznek. Az óvoda orvosokkal telefonos kapcsolatban állunk tanácsaikkal járványok megelőzésében nyújtanak segítséget.

#### **Corvin Művelődési ház Erzsébet-ligeti Színház,**

A színházban szervezett bábszínházi, színházi és zenei előadásokon szívesen veszünk részt óvodásainkkal. A különböző rendezvényeiken óvodásaink is bemutatkoztak (Tehetségkutató, rajz verseny, néptánc bemutató).

**Területi Szociális Szolgálat** cinkotai telephelyén tartottunk ünnepségeket idősek világnapja, karácsony és anyák napja alkalmából. Legszélesebb körű együttműködést a 3. számú idősek klubjának szép korúival alakítottunk ki.

Nyitottak vagyunk a közvetlen környezetünkben élő civil és társadalmi szervezetekkel további kapcsolatokra is. A **Cinkotáért Közhasznú Egyesület** rendszeresen biztosítja az Anyák napi rendezvényünk helyszínét, de részt vettünk az általuk szervezett néptánc találkozón és földnapjára kiírt pályázaton is.

Gyermekhét alkalmával a **rendőrség, kutyás mentőszolgálat, tűzoltóság** segítette munkánkat, színesítette a gyermekek mindennapjait.

Részt vettünk a kerületi sportvetélkedőkön az **Ikarus sport** klub szervezésében és a **Mezőöri** szolgálattal Naplás tavi kiránduláson a Madarak és fák napján működöttünk együtt.

***Vezetői feladatom a jó és tartalmas munkakapcsolatok ápolása és fejlesztése:***

#### **1.4.3 Belső kapcsolatok alakulása**

Intézményvezetőként vezetői programom része volt az *információáramlás tökéletesítése*, az épületek közötti együttműködés hatékonyabbá tétele. Céloom eléréséhez több irányból közelítettem. Havonta találkoznak vagy az óvodavezetés, vagy gyermekvédelmi felelősök, vagy a közalkalmazotti tanács vagy a munkaközösség vezetők, 2013-ig a minőségi kör vezetők, ezzel erősítem a két épület azonos munkaköri feladatot ellátó dolgozói közötti információáramlást.

Első évben a *csapat kialakítása* volt a fő feladatom magasan képzett emberekből, akik közösen felelnek a csoport céljainak eléréséért. Az *intézmény értékeinek tisztázása* az első nevelési értekezleten történt, *csopartos döntéshozatal gyakorlása*: megbeszélés az alkalmazotti közösség, illetve külön a nevelőtestület bevonásával.

Hagyományteremtő *ünnepi alkalmak* megteremtésével segítem a személyes megismerést, ezáltal a közléssorompók ledöntését.

*Csapatépítő tréningeken* erősítem a közösség *együttműködését*, a közös *probléma megoldást*. Szempont volt, hogy a tagok a két épületből és munkakörönként vegyesen végezzenek feladatokat. A feladatok kiválasztása során célzottan különböző *képességek fejlesztésére* helyeztem a hangsúlyt, mint megfigyelés, emlékezet, kommunikációs képességek, együttműködés, szerepválasztás, elfogadás.

*Konfliktus kezelés* egyik hatékony módszerének megismerése érdekében szakmai napon asszertív kommunikációt fejlesztő szituációs játékkal dolgoztuk fel az év folyamán megfigyelt konfliktusokat.

A szervezeti felépítés, a hatáskörök az SZMSZ-ben szabályozottak. A vezetői értekezletek, nevelőtestületi értekezletek rendszerét a munkaterv tartalmazza.

Munkaközösségek, gyermekvédelmi munka összehangolása érdekében a csoportok vezetői egységes éves munkatervet készítenek.

Az óvodapedagógusok között az információk gyors, hatékony átadását az épületeken belül szabályoztuk.

***Fontosnak tartom a két telephely között is hatékonyabbá tenni az információáramlást az infokommunikációs eszközök eredményesebb bevonásával. Az épületeken belül végzett folyamatszabályozást a két épület közötti információ áramlás esetében is el kívánom végezni. A csapat munka további fejlesztése, hagyományaink folyamatos ápolása is megőrzendő érték marad a további vezetői tevékenységemben.***

### **1.5 Minőségfejlesztés, önértékelés**

Az **intézmény Swot** analízissel feltárt **erősségeire** építjük pedagógiai programunk gerincét: *Partner kapcsolatok, Néphagyományörzés, Külső világ tevékeny megismerése. Gyengeségeinkre* a vezetési program éves feladatokra bontása során helyeztem hangsúlyt: kevés vállalkozó szellem, innováció hiánya, kapkodás, óvoda-szülő kapcsolat, egészségtelen udvar. **Lehetőségeink** kihasználására tett erőfeszítéseket az éves munkatervekben rögzítettem: *civil szervezetek és helyi közösség bevonása, pedagógusképzés, alapítvány működtetése, pályázati tevékenység.*

A 2012 évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről hatályba lépésével az **Intézmény minőség irányítási programját hatályon kívül helyeztük.**

Az alkalmazotti értékelési rendszert és az önértékeléshez szükséges elégedettségmérő kérdőíveket hatályba tartottuk.

**Az ellenőrzés, értékelés rendjét** az öt éves önértékelési program és az éves önértékelési terv, valamint az éves munkatervek határozzák meg.

Az önértékelést egy jól meghatározott elvárás rendszer alapján tudtuk elvégezni. Ezzel állapítottuk meg az óvoda kiemelkedő területeit, és azonosítjuk a fejleszhető területeket. Az önértékelés megkezdése előtt megfogalmaztuk azokat a standardhoz képest sajátos elvárásokat, amelyek teljesülését vizsgáltuk. Ezek az elvárások összhangban vannak a pedagógiai programban megfogalmazott saját intézményi célokkal, ugyanakkor értelemszerűen tükrözik a bármely intézménnyel szemben megfogalmazható általános elvárásokat is.

A pedagógus életpálya modell bevezetését követően az elmúlt ötéves ciklus alkalmával sor került az intézményi, vezetői és a pedagógusok 100%-nak önértékelésére és tanfelügyeleti ellenőrzésére is. A pedagógus, vezető és intézményértékelésen túl, megmarad az alkalmazotti kör ellenőrzése és értékelése.

**A teljes intézmény független szakértők által rögzített tanfelügyeleti eredményei:**

*Intézmény neve: Cinkotai Huncutka Óvoda  
Folyamatazonosító: YMLFACBRLCMUL5RB  
OM azonosító: 034612  
Eredmény rögzítésének dátuma: 2019.06.21.*

## Kompetenciák értékelése

### **1. Pedagógiai folyamatok**

#### **Kiemelkedő területek**

- A jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazták meg sajátos nevelési-oktatási céljukat. - Az intézményi stratégiai dokumentumok elkészítésekor figyelembe veszik a tartalmi szabályozókat, a környezet változását. - A pedagógiai program célkitűzéseiből kerül lebontásra a vezetői munkaterv. - A dokumentumok egymásra épülnek, koherenciát mutatnak. - Az intézmény éves terveinek meghatározott feladatainak gyakorlati megvalósítása a nevelőtestület tagjainak bevonásával történik. - Az óvodapedagógusok nevelési terve az ONOAP-ra, PP-ra, a vezetői munkatervre épülnek. - Intézményben kialakították a belső önértékelés rendszerét. A vezetői ellenőrzések az ellenőrzési terv szerint valósulnak meg. - A gyermeki egyéniség, személyiség megismerése érdekében megfigyelési/mérési rendszert működtetnek. A megfigyelések eredményeit elemzik, fejlesztési irányokat jelölnek a gyermekek a fejlődése érdekében. - A felzárkóztatást a tehetséggondozást az intézmény kiemelt területként kezeli, egyéni fejlesztéssel, differenciálással segítik gyermekek fejlődését.

#### **Fejlesztendő területek**

- A munkaközösségek munkaterveinek és beszámolóinak részletesebb kidolgozása.

### **2. Személyiség- és közösségfejlesztés**

#### **Kiemelkedő területek**

- - Az intézmény hangsúlyt fektet a gyermeki személyiség fejlesztésére. Az inkluzív nevelés megvalósítását helyezik előtérbe az SNI gyermekek beillesztésével. - A gyermekek szociális helyzetéről már óvodakezdetkor informálódnak az óvodapedagógusok. Az intézmény segíti az esélyegyenlőség alakulását, a hátrányt csökkentő pedagógiai attitűd kialakítását tartják elsődlegesnek. - Pedagógiai Programban célként határozzák meg a gyermek egyéni szükségleteinek, fejlettségének megfelelő, a játékba ágyazott, változatos tanulási helyzetek és tevékenységek feltételeinek biztosítását az önmegvalósítás igényének, a tágabb értelemben vett tanulási vágyának kielégítése érdekében. - A pedagógusok a mai kor társadalmi igényeinek megfelelő nevelőmunkára törekednek. - Az óvodát kialakult pedagógiai értékeinek megőrzése mellett innovatív szemlélet jellemzi. - A családok elégedettek az intézmény működésével.

#### **Fejlesztendő területek**

- - Nincs

### **3. Eredmények**

#### **Kiemelkedő területek**

- Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket. Nagyon alapos méréseket végeznek korcsoport szerinti értékelő diagramokkal a gyermeki fejlődés nyomon követéséről, valamint jól hasznosítják a partneri elégedettségméréseket. A gyermekek követésének jól kialakult rendje, és eljárása van. Az óvoda - iskola együttműködésének változatos és gazdag formái jelen vannak a tervezésben és a megvalósításban. Az intézmény vezetése gondoskodik a nevelési, tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról

#### **Fejlesztendő területek**

- Programjukban a tanulás-tanítás eredményessége szempontjából érdemes lenne minden területen célokat, feladatokat és sikerkritériumokat megfogalmazni.

### **4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció**

#### **Kiemelkedő területek**

- Az intézményben színvonalas a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. Jellemző a korszerű pedagógiai módszerek felkutatása, beépítése a napi gyakorlatba, tehetséggondozás, szemléletmód váltás a környezetvédelem területén... A gyermekek nevelése/tanítása érdekében a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek

egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldásában. Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció.

#### Fejleszthető területek

- A Munkaközösségek munkaterveinek kidolgozását szakmailag és tartalmilag bővíteni javasolt és a MT mellékleteként csatolni. Az SZMSZ csak részben tartalmazza a Szakmai Munkaközösség működésének rendjét, létrehozásának és működésének célját, feladatait; a MK vezető hatás- és jogkörét, ezeket érdemes tisztázni.

### 5. Az intézmény külső kapcsolatai

#### Állományi feltételek

- - Az intézmény széles körű külső partnerkapcsolattal rendelkezik. - A tervek elkészítéskor figyelembe veszik a partnerek igényeit, javaslatait. A dokumentumok legitimációs záradéka alapján a fenntartó, a szülők közössége egyetértési, véleményezési joga biztosított. - Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit. - Az intézmény aktív szerepet tölt be a szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben.

#### Fejleszthető területek

- Az intézmény meglévő külső kapcsolatainak megtartása.

### 6. A pedagógiai munka feltételei

#### Állományi feltételek

- Az együttműködés magas fokon van jelen az intézmény dolgozói körében. A nevelőtestület nyitott az innovációra. A hagyományok és szokások kialakítása szerves részét képezik az óvoda mindennapjainak, a megvalósításba bevonják a szülői közösséget.

#### Fejleszthető területek

- A jó gyakorlatok összegyűjtése és közzététele (írásban vagy digitális formában) további lehetőséget teremthet az innovatív tapasztalatok megosztására. Az eredmények szélesebb körben történő publikálása ajánlott

**7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés.**

#### Állományi feltételek

- Az intézmény dokumentumai és tervei a jogszabályi elvárásokkal összhangban, megfelelő tartalommal és áttekinthető szerkezetben készültek. Az intézményvezető különös gondot fordít felülvizsgálatukra és aktualizálásukra.

#### Fejleszthető területek

- Az intézményi dokumentumok jogszabályi megfelelésének megtartása a jövőben is.

**Az ellenőrzéssel szemben támasztott fontos követelményeim a konkrétság, az objektivitás, a folyamatosság, a tervszerűség és tárgyilagosság, a visszacsatolás, önfejlesztési tervek megbeszélése. Az önértékeléssel kapcsolatos konkrét feladatokat az önértékelési terv tartalmazza.**

#### Ösztönzés lehetőségei:

Erkölcsei és anyagi elismerés alapja a magas színvonalú szakmai és közösségért végzett munka. A teljesítmény értékelési rendszer vezetői team általi alkalmazásával, a fenntartó által biztosított jutalom keretét a további motiválásra differenciáltan osztom el.

Fontosnak tartom a pozitív megerősítést a kollégáknál, a jelöléseket, felterjesztéseket szakmai díjakra minden esetben közösség előtti kiemeléssel tesszük.

## Eredményeink, büszkeségeink.

A 2011-ben alapított „Év óvodapedagógusa” díj első díjazottja intézményünk óvodapedagógusa **Süléné Szabó Erika** volt. Ezt a díjat azóta még két alkalommal nyerte el intézményünk óvodapedagógusa: **Sebály Zsuzsanna** és **Medve Lajosné**. Nagy örömünkre 2020-ban az „Év nevelőmunkát segítő alkalmazottja” díjat **Orosz Jánosné** nevelőmunkát segítő dajka munkatársunk nyerte el.

Az Oktatási Miniszter által adományozott **Németh László-díjban Siklódi Melinda** részesült, gyermekek harmonikus személyiségformálásában huzamosan végzett kiemelkedő munkájáért.

### *További feladataim:*

- *önértékelési program és terv megvalósítása,*
- *gyengeségeink feldolgozása adekvát probléma megoldással,*
- *pedagógusok felkészítése a pedagógiai-szakmai ellenőrzésre és a minősítésre,*
- *a gyakornoki, mentori program végrehajtásának segítése,*
- *az óvodai továbbképzési programjának és tervének megvalósítása*

## 1.6 Cél és feladat rendszer elemzése

### **1.6.1 Nevelés eredményességét segítő szakmai, pedagógiai tevékenységek irányítása**

#### **Pedagógiai Programunk célrendszere:**

*„a 3-6 éves gyermek sokoldalú, harmonikus fejlődésének elősegítése: Személyiségének kibontakoztatása az életkori és az egyéni sajátosságok és az eltérő fejlődési szintek figyelembevételével képességeinek olyan szintre emelése, hogy az iskolába lépés zavartalan legyen. Ennek érdekében a nevelés a gyermeki személyiség egészét átfogja, emocionális biztonságban lehetővé teszi a szomatikus, mentális, szocializációs fejlődést. A nevelési célok megvalósítása érdekében különböző feladatoknak kell megvalósulniuk, melyek átfedik egymást, illetve összefonódnak, és átszövik a nevelés egész rendszerét. Az óvodai nevelés feladata: az egészséges életmód alakítása, az érzelmi, az erkölcsi és az értékorientált közösségi nevelés, anyanyelvi, értelmi fejlesztés és nevelés megvalósítása. Sajátos nevelési céljaink, hogy a hagyományőrzést és a környezetvédelmet minél több oldalról közelítsük meg, hogy a pozitív pszichológia módszereinek alkalmazásával elérjük, hogy óvodásaink koruknak megfelelő módon, hatékonyan tudjanak megbirkózni az őket érő kihívásokkal, probléma megoldási stratégiáik legyenek, illetve megalapozzuk a testi-lelki egészség megtartásának igényét, képességét.”*

Pedagógiai Programunk felülvizsgálatánál a munkaközösségek eredményeire az önértékelés tapasztalataira alapoztunk. A Programunk prioritása továbbra is a hagyományőrzés és a környezetvédelem, melynek tematikájára építve végezzük a teljes személyiségre ható, alapprogrammal összhangban lévő személyiség fejlesztést. Továbbá új sajátos célként jelent meg a nevelőtestületben az érzelmi nevelés erősítésének igénye.

Célunk megvalósítása érdekében 2018-ban óvodánk csatlakozott a magyarországi **Boldogságóra programhoz**. A program megvalósítása az inkluzív pedagógusi magatartás további megerősödését eredményezte.

**Munkaközösségeink** egy közösségként és épületenként is működtek. Az épületben dolgozó közösség problémáinak azonosítását követően adekvát választ, megoldásokat kerestek. Évente új feladatokat határoztunk meg. Az eredményekről intézményi szinten tájékoztatást adtak írásban, beszámolnak szakmai napok alkalmával, bemutatókon. Az eddig beindított hátránykompenzációs és tehetség programjaink beépültek mindennapjainkba.



## 1.6.2 Hátrány kompenzáció, esélyteremtés

Az óvodapedagógusok munkáját 2011. novembertől **gyógypedagógus** segítette, (kezdetben pedagógiai asszisztensi státuszban). Intézményünkben így lehetőség van az integráltan nevelhető sajátos nevelési igényű, a beilleszkedési, tanulási és magatartás zavarral küzdő, valamint a részképesség problémákkal rendelkező gyermekek szakszerű egyéni fejlesztésére. Az óvodapedagógusok segítséget kaptak a csoporton belüli fejlesztési lehetőségek megtervezéséhez. A gyógypedagógus kollégával egyeztetve a délelőtti és délutáni játékidőt felhasználva a fejlesztési cél elérését segítő játékokba vonják be a gyermekeket, a közös tevékenységek során a differenciált feladatadás segíti az óvodások önmagukhoz mért fejlesztését. A csoportokban az egyéni fejlesztés kiemelt jelentőségű ez teszi lehetővé a másnál könnyebb elfogadását is

*Ezeket a feltételeket szem előtt tartva kívánom továbbra is biztosítani, hogy a differenciált személyiségfejlesztés eredményeként minél több gyermek rendelkezzen a tanuláshoz szükséges képességekkel.*

*Ezen a területen kiemelt feladatombnak tekintem:*

- *minőségi munka kiemelését, a jó gyakorlat elismerését,*
- *differenciált, az egyéni fejlődési ütemet szem előtt tartó fejlesztést.*
- *halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek óvodába járásának nyomon követését.*
- *rászoruló gyermekek felzárkóztatását, az életkori sajátosságoknak megfelelő fejlesztést,*
- *tehetség gondozás gyakorlatának kialakítását, a fejlődés nyomon követését,*
- *logopédus és gyógypedagógus munkájának támogatását,*
- *óvodapszichológus munkájának hatékony bevezetését, fejlesztését,*
- *szakmai tapasztalatcsere szervezését.*

## 1.7 Gazdálkodás:

### 1.7.1 Pályázati aktivitás

Természetes és folyamatos a nevelőtestület számára a pályázatok figyelése, írása, megvalósítása, igyekszünk mindenkit bevonni a tevékenységbe.

Sikeresen pályáztunk: az **Örökös Zöld Óvoda** elismerésre, a **Legszebb konyhakert** országos díjra, **Boldog Óvoda** címre, Szimba pályázatra, a Nap gyermekei pályázatra, az NTP-OKA-XX-45 tehetségműhely létrehozása pályázatra, tehetséggondozó szakkörök szervezésére, a migráns háttérű tanulók nevelésének és oktatásának segítése II. szakasz támogatására kiírt pályázatra.

### 1.7.2 Alapítvány működtetése

Az óvoda alapítványa vezetői tevékenységem kezdetétől fogadhatta a személyi adók 1%-át, ezért szerepünk elsősorban az alapítvány népszerűsítése. A szülői közösség és a pedagógusok javaslatainak összegyűjtése a nevelési év kezdetén történik, a javaslatok alapján kérelmet fogalmazunk meg és eljuttatjuk a kuratórium elnök számára. Biztosítjuk a kuratórium ülési számára a helyet az esetleges szükséges eszközöket.

Elősegítjük az alapítványi rendezvények szervezését és a megítélt alapítványi támogatások felhasználásának egyeztetését. Az alapító tagokat rendszeresen meghívjuk az intézménybe. Az óvodai alapítvány működésébe aktívan, lelkesen vesznek részt a jelenleg intézményünkbe járó gyermekek szülei, rendezvény és adománygyűjtő ötleteiket meghallgatva, közösen megvalósítva erősödött alapítványunk.

## 2 Vezetői program.

*„Egyetlen szervezet sem támaszkodhat zsenikre, mert azokból kevés van és megbízhatatlanok. Egy szervezet erejének az a próbája, hogy többet tud-e felszínre hozni egy közönséges földi halandóból, mint amire az képesnek látszik, előhívja-e rejtett energiáit, hogy azzal másokat is segítsen képességeik kibontakoztatásában. Egy szervezet célja, hogy átlagos embereket átlagon felüli tettekre tegyen képessé.”/Drucker/*

### 2.1 Pedagógiai alapelvek

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

➤ **Gyermekközpontúság:**

**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. **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.**

### 2.2 Pedagógiai célok

Az elkövetkezendő öt év céljai és feladatai mindhárom szinten (pedagógusi, vezetői, intézményi) a belső önértékelések eredményein, valamint a tanfelügyeleti szakmai ellenőrzés értékelésén alapszik, de figyelembe veszi az intézmény életében várható változásokat és belső igényeket is.

- **Pedagógiai programunk eredményes megvalósítása.**
- **Az intézmény minőségi munkájának PDCA logika mentén történő folyamatos fejlesztése.**
- **Tárgyi feltételek javítása, különösen mozgásfejlesztés további lehetőségeinek biztosítása, tornaszoba kialakítása vagy megállapodás szerinti használata..**
- **Az intézmény menedzselése.**
- **Sikeres pályázatok készítése.**

## 2.3 Célok elérését biztosító feladatok

### 2.3.1 Nevelés eredményességét segítő feladatok:

Rövidtávú feladatok 2020/21	Középtávú feladatok 2020/23	Hosszú távú feladatok 2020/25
Az óvodapszichológus munkájának hatékony bevezetése, fejlesztése.	A tanulási és magatartási zavarok korai felismerést lehetővé tevő diagnosztikus mérések módszereinek feltérképezése.	A diagnosztikus mérések beépítése az intézményi gyakorlatba.
Az újonnan belépő óvodapedagógusokkal a nevelőtestület által ajánlott és alkalmazott módszerek megismertetése: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>OKOS(KOC)KA</i> eszközcsoport és <i>Lego</i> fejlesztőprogram pedagógiai alkalmazása,</li> <li>• <i>Boldogságóra</i> program,</li> <li>• <i>Pozitív fegyelmelés</i>.</li> </ul>	A nevelőtestület által ajánlott és alkalmazott módszerek gyakorlatának ellenőrzése: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>OKOS(KOC)KA</i> eszközcsoport és <i>Lego</i> fejlesztőprogram pedagógiai alkalmazása,</li> <li>• <i>Boldogságóra</i> program,</li> <li>• <i>Pozitív fegyelmelés</i>.</li> </ul>	A nevelőtestület által ajánlott és alkalmazott módszerek eredményességének vizsgálata: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>OKOS(KOC)KA</i> eszközcsoport és <i>Lego</i> fejlesztőprogram pedagógiai alkalmazása,</li> <li>• <i>Boldogságóra</i> program,</li> <li>• <i>Pozitív fegyelmelés</i>.</li> </ul>
Örökös zöld óvoda címhez kapcsolódó szakmai tapasztalatszerzés szervezése.	Zöld óvoda ünnepekhez kapcsolódó a közösségépítő óvodai hagyományok ápolása.	A folyamatos minőségi munka kiemelését, a jó gyakorlat elismerése, kormányzati díjra jelölések.
Logopédus és gyógypedagógus munkájának támogatása, egyéni fejlesztések tervezésének és a végrehajtás ellenőrzése.	Képesség hiányok szerinti felzárkóztató, differenciált tevékenységek végrehajtásának nyomon követése.	Képesség hiányok szerinti felzárkóztató, differenciált tevékenységek, egyéni fejlesztések eredményességének vizsgálata.
Csoportokon belül a differenciált, az egyéni fejlődési ütemet szem előtt tartó fejlesztés tervezése ellenőrzése.	Csoportokon belüli differenciálás gyakorlatának nyomon követése, hátránykompenzációs tevékenységek erősítése.	Hátránykompenzációs tevékenységek eredményességének vizsgálata.
Tehetség ígéretet támogató további tevékenységek gondozása.	Tehetséggondozás gyakorlatának és a fejlődés nyomon követése.	Tehetséggondozó tevékenységek eredményességének vizsgálata.

### 2.3.2 Tanügyigazgatáshoz kapcsolódó konkrét vezetői feladatok:

Rövidtávú feladatok 2020/21	Középtávú feladatok 2020/23	Hosszú távú feladatok 2020/25
A jogszabályi változásokból eredően az intézmény összes dokumentumának folyamatos felülvizsgálata.	Az intézményi dokumentumok nyilvánosságának folyamatos biztosítása, széleskörű megismertetése.	
A változások ismertetése a kollégákkal.	Az új szabályozó (pl.: GDPR) dokumentumok előírásainak beépítése az óvodai folyamatokba.	Az új szabályozó (pl.: GDPR) dokumentumok betartásának ellenőrzése.
Tanügyigazgatási dokumentumok szabályos vezetésének folyamatos nyomon követése.		
Minden nevelési év végén írásbeli beszámoló készítése a fenntartó számára.		

### 2.3.3 Nevelőtestület és alkalmazotti közösséggel kapcsolatos feladataim:

Rövidtávú feladatok 2020/21	Középtávú feladatok 2020/23	Hosszú távú feladatok 2020/25
Pedagógiai-szakmai pedagógus ellenőrzésre felkészíteni a kollektívát, ennek keretében a szakmai tervező munka ellenőrzése, értékelése.	Pedagógiai-szakmai intézmény ellenőrzésre a pedagógiai munkát alátámasztó dokumentumok felülvizsgálata, korszerűbbé tétele.	A reflektív gondolkodás, asszertív kommunikációs képességek fejlesztése, <b>tanuló szervezet</b> fenntartása.
Sikerese pedagógus minősítési eljárás lefolytatásához szükséges pedagógus kompetenciák erősítése.	Prezentációk készítésének, alkalmazásának megerősítése az intézményi tájékoztatások gyakorlatában.	A dolgozók motiválása: jelölések rendszerének fenntartása.
A feladat delegációk gyakorlatának megőrzése.	A teljes alkalmazotti kör számára képzések biztosítása HACCCP és dajka tanfolyam, házi tovább képzés keretében.	Csapat munka további fejlesztése, hagyományaink folyamatos ápolása.
Tanuló szervezet ápolása, megőrzése.	Továbbképzést elősegítő pályázatokon való részvétel.	Az óvodai továbbképzési programjának és tervének eredményes megvalósítása.
	Nyugdíjba vonuló alkalmazottak megfelelő utánpótlásának biztosítása, az új munkatársak beilleszkedésének elősegítése menttorral. A megfelelő munkatárs körütekintő kiválasztása.	Megismerni az új munkatársak egyéni érdeklődését, irányultságát, képességeit, terhelhetőségét, pedagógiai attitűdjét.

### 2.3.4 Kapcsolattartás vezetői feladatai:

Rövidtávú feladatok 2020/21	Középtávú feladatok 2020/23	Hosszú távú feladatok 2020/25
<p>A jól működő szakmai kapcsolatok ápolása, tartalmuk mélyítése.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ az óvodába járó gyermekek családjával,</li> <li>➤ az általános iskolákkal,</li> <li>➤ Gyógypedagógiai hálózattal</li> <li>➤ Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzatával és szervezeteivel,</li> <li>➤ Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálatokkal</li> <li>➤ Napraforgó Gyermekjóléti Központ és Családsegítő Szolgálattal,</li> <li>➤ a történelmi egyházakkal,</li> <li>➤ művelődési intézményekkel,</li> </ul>	Új szakmai kapcsolatok feltérképezése, kiépítése.	
Civil kapcsolatok fenntartása, ápolása.		
A két épület közötti információ áramlás folyamatszabályozása.	A két telephely között kommunikáció elősegítése, az infokommunikációs eszközök bevonásával.	Információ áramlás hatékonyságának vizsgálata.

### 2.3.5 Ellenőrzéssel, értékeléssel kapcsolatos feladataim:

Rövidtávú feladatok 2020/21	Középtávú feladatok 2020/23	Hosszú távú feladatok 2020/25
Pedagógusok, pedagógus minősítésre jelentkezésének rögzítése az informatikai rendszerben, kötelező minősítésekre jelentkeztetés, intézményi delegálás.	Pedagógiai-szakmai ellenőrzések, pedagógus minősítések előtti intézményi önértékelés lefolytatása, részvétel a szakmai ellenőrzésben.	Intézményi önértékelés elvégzése, gyengeségeink feldolgozása adekvát probléma megoldással.

Részvétel a pedagógiai-szakmai ellenőrzések, pedagógus minősítések során a pedagógus értékelésekben.	Visszacsatolás, intézkedési tervek, önfelkészítési tervekhez javaslatok megfogalmazása.	Önértékelési program és terv megvalósítása.
Gyakornoki, mentori program végrehajtásának segítése.		Ösztönző rendszer működtetése.

### 2.3.6 Gazdálkodással kapcsolatos feladataim:

Rövidtávú feladatok 2020/21	Középtávú feladatok 2020/23	Hosszú távú feladatok 2020/25
Az elvégzendő feladatok alapján az éves költségvetés tervezése.	Pályázat figyelés, írás aktivitásának fenntartása. Az óvodai alapítvány támogatása.	Folyamatosan a tervszerű, takarékos gazdálkodás megvalósítása.
Ostoros utcai épület: játszó udvar kerítésének befejezése, felújítása.	A székhely épület teljes körű felújítása továbbra is szükséges. Ezen belül az elvetemedett ablakok, belső ajtók cseréje, a víz és csatornarendszer cseréje és a fűtés és hőszigetelés korszerűsítése kiemelkedően fontos a gazdaságos energiafelhasználás érdekében. A földem szerkezeti felújítása még elengedhetetlen mind két épületben (cserép, cseréplécek cseréje)	
A kötelező eszközök állapotának folyamatos nyomon követése. A hiányzó eszközök beszerzése, elhasznált eszközök cseréje (székek, asztalok), a játékállomány és a szakmai anyagok készletének folyamatos, megfelelő mennyiségű szinten tartása.		

## Záró gondolatok

Szeretném a tíz éves vezetői tapasztalataimat felhasználva, jó csapatjátékosként elérni, hogy azok az értékek, melyek beépültek a Cinkotai Huncutka Óvoda pedagógiai programjába, továbbra is érvényre jussanak!

Jövőképünk és stratégiai célunk olyan, mely a gyermekek érdekét és fejlődését szolgálja, és ugyanakkor lehetőséget ad szervezetünk fejlődésére is.

A gyors társadalmi és gazdasági változások nagyfokú rugalmasságot igényelnek a köznevelési rendszer résztvevőitől. Óvodánk sikerének záloga a partnerközpontú és minőségelvű működés lehet az elkövetkezendő esztendőkből is. Vezetői programomat éppen ezért a dolgozói kör, valamint közvetlen partnereink igényeire és elégedettségére alapozva alkottam meg.

Hiszem, hogy elfogadó, környezetünkre érzékeny szemléletű testülettel, elköteleződésünk általi hittel, közös akarattal eredményesen oldjuk meg a humán erőforrás változásából fakadó kihívásokat, miközben ésszerű feladatmegosztással, egységes szemlélettel, nyugodt légkörben dolgozva építjük közösségünket.

Arra törekszem, hogy megtartsam a múltból mindazt, ami jó, ami sikerekhez vezetett és ezután is nyitottan, pozitív szemlélettel fogadjam az innovatív törekvéseket, az új értékek beépülését. Kiemelten kezeljem a kollégák önérvényesítő, önmegvalósító ambícióinak kielégítését.

A nevelés és a vezetés is értékteremtés, érték közvetítés, tehát felelős etikai cselekvés. Igyekszem példát mutatni a munkatársaimmal való törődésben, a bizalomra építésben, a pozitív megerősítésben, a fejlesztő célú értékelésben és nem utolsósorban az önismeret, önértékelés és önfejlesztés területén.

Az elkövetkező öt évben még inkább erősíteni kívánom a kölcsönös együttműködést, az egymást támogató, segítő emberi kapcsolatokat. A kommunikáció hatékonyságának növelésével, valamint az önállóság, a felelősségvállalás ösztönzésével, az egyéni és csoportos teljesítmények növekedését szeretném elérni.

Az elfogadást tartom a fejlődés egyik legfontosabb feltételének, mint Thomas Gordon írja:

*„Az elfogadás olyan, mint a termékeny talaj, amely lehetővé teszi, hogy a kis mag, olyan gyönyörű virággá fejlődjön, amilyenné belső lehetőségei csak engedik. A talaj kioldja a magban rejlő fejlődés képességét.”*

Budapest, 2020. március 24.



Váradi Marianna

## Képek az elmúlt tíz évből

Gyermekek egészségvédelme érdekében legújabb beruházásunk a poros udvarrészen **öntött gumi burkolat** kialakítása, mellyel **mozgásra** is inspiráljuk óvodásainkat:

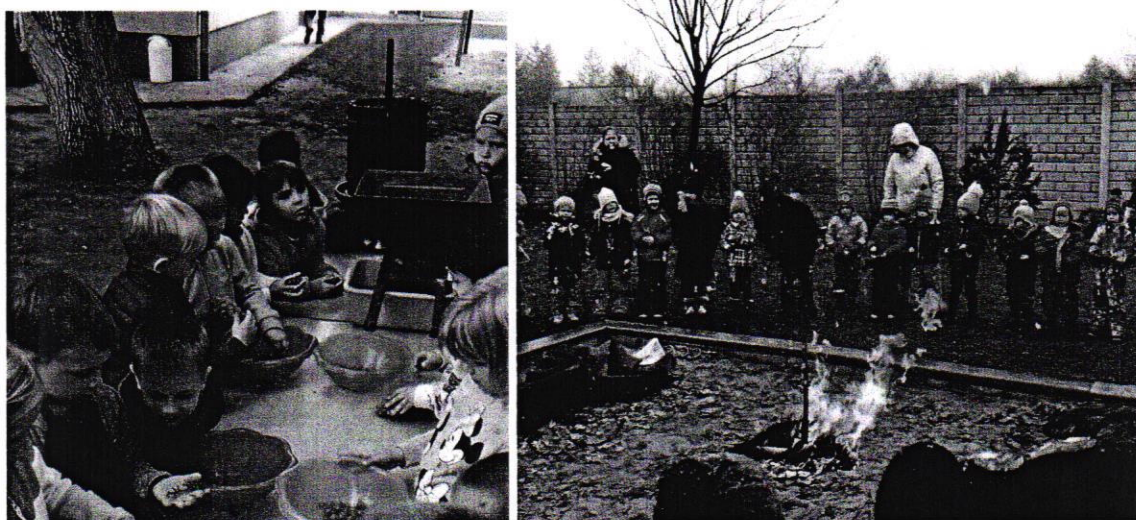




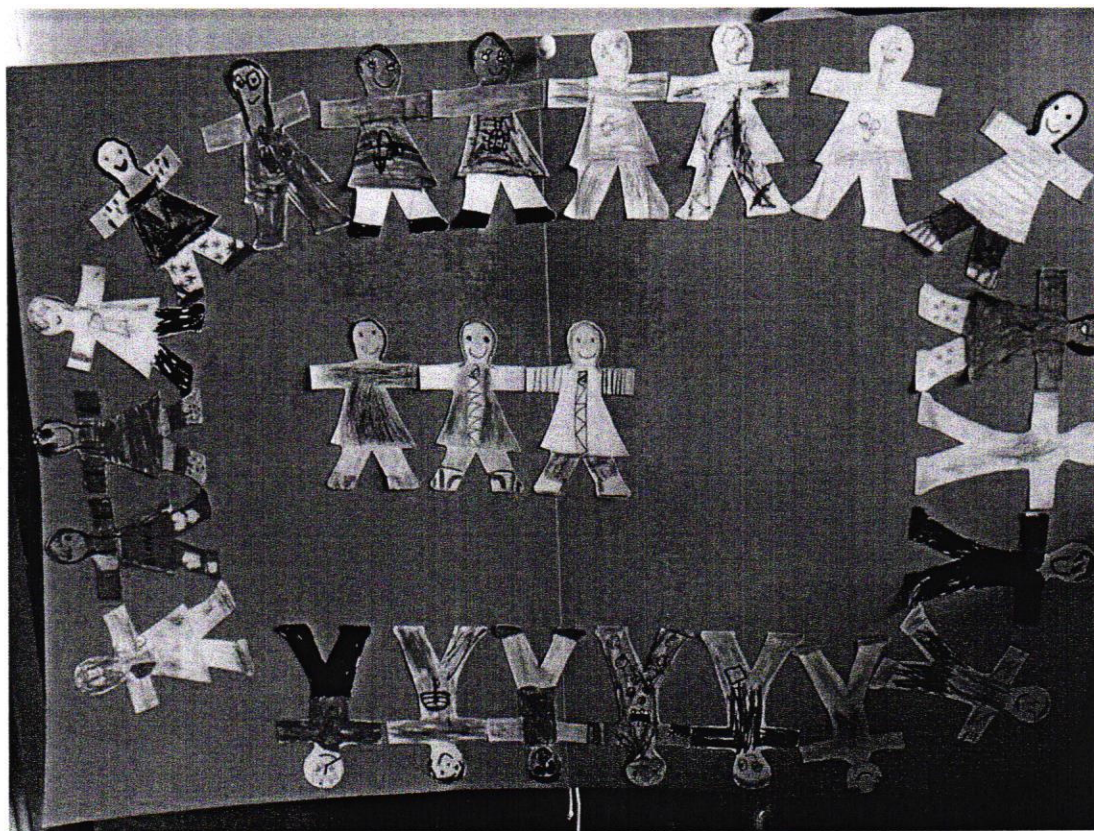
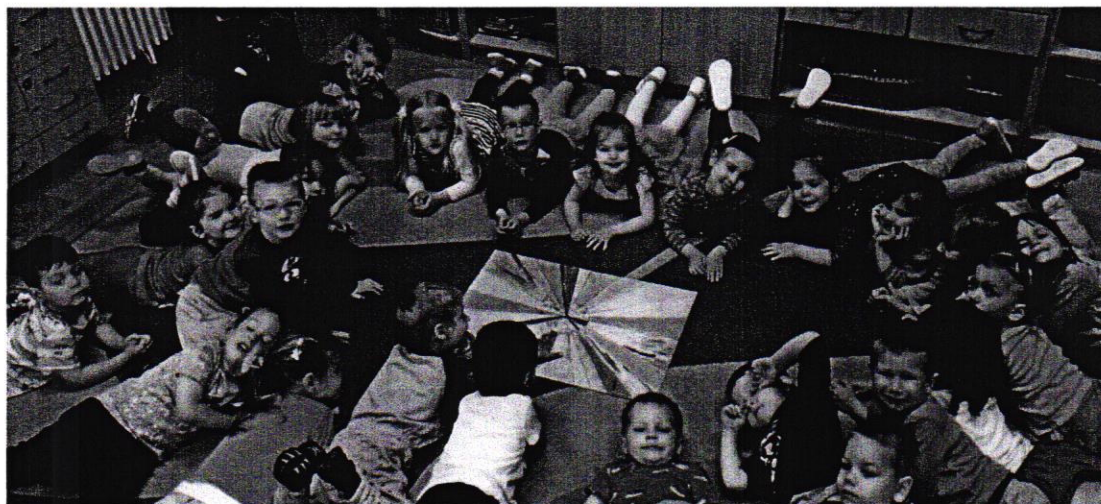
**Környezet tudatos magatartás megalapozása érdekében végzett tevékenységeink Örökös Zöld Óvoda keretében ültetés és a „Legszebb konyhakert!”**



**Hagyományaink ápolása is kiemelt feladatunk. Közösen szüretelünk, elűzzük a telet.**



Új specialitásunk a **Boldogságóra** program megvalósítása:



Közösségi szolgálat biztosításával és önkéntes munka szervezésével fejlődnek külső kapcsolataink:



Jó hangulatú csapat építő tréningekkel, hagyományaink ápolásával fejlesztjük közösségünket:



## Mellékletek

1. sz. melléklet: szükséges végzettség, szakképzettség, szakvizsga meglétét igazoló okmányok másolata
- 2. sz. melléklet: hatósági erkölcsi bizonyítvány
  - 3. sz. melléklet: szakmai gyakorlatot igazoló dokumentum

212/1996. szám

## KITÜNTETÉSES OKLEVÉL

Ezt az oklevelet Váradi Marianna

Kolozs Mária 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. június hó 17 -n.

*Vadász István*  
P. H. *Vadász István*  
a Záróvizsga-Biz. elnöke  
Rektor (dékan) főigazgató

Sorszám: PT-D-0000079

603-GT/2004 szám

## OKLEVÉL

Fiz. szakirányú továbbképzésben szerzett oklevél: Várady

Marianna Kolozs Marianna számára állítottuk ki,

aki 1964 év április hó 1 napján

Budapest városban (községben)

született, és a Budapesti Tanítóképző

Főiskola (felsőoktatási

intézményben) szeptember 1986 év június hó 17 napján kelt,

212 / 1986 számon kiállított oklevéllel igazolt főiskolai

szintű végzettsége, avodapedagógusi szakképzettsége

alapján a 2002/2003 tanévtől a 2004/2005 tanévig

az Eszterházy Károly Főiskola

tanügyigazgatási (felsőoktatási intézmény)

szakterányú szakjában tanulmányokat folytatott.

A Záróvizsga-Bizottság előtt 2004 év dec. hó 14 napján

tett záróvizsga alapján (vagy vizsgájának megfelelően)

tanügyigazgatási szakértő

Kelt Eger 2004 év dec. hó 14-n.

Szabó György Péter rektor

(főigazgató, főigazgató)

A. Tü. 1179. T. SZ. - Párna-Nyomell - 2967

Párna Nyomda Rt. - (Fsz.: 59551)

Látta: OM részéről B. Gy. 2000. XI. 14.

rektor

rektor

rektor

rektor

rektor

rektor

rektor



rektor

rektor

A pedagógus - szakvizsga követelményeinek eléget tett.  
Eger, 2004. december 14.

A. Tü. 1179. T. SZ. - Párna-Nyomell - 2967  
Párna Nyomda Rt. - (Fsz.: 59551)  
Látta: OM részéről B. Gy. 2000. XI. 14.

Szabó György Péter

rektor



rektor



## Polgármester

---

Feladó: Kovács Péter polgármester

Tárgy: Szakmai gyakorlat igazolása

Címzett: Váradi Marianna

## Igazolás

Alulírott Kovács Péter polgármester, mint a munkáltatói jogok gyakorlója igazolom, hogy Váradi Marianna (sz.név: Kolozs Marianna, született: Budapest, 1964. április 1.) 2000. január 2.-ától a Cinkotai Huncutka Óvoda óvodapedagógusa, 2010. augusztus 1-jétől a Cinkotai Huncutka Óvoda óvodavezetője.

Az igazolást Váradi Marianna kérésére, intézményvezetői pályázat benyújtásához állítottam ki.

Budapest, 2020. március 20.

**Kovács Péter**  
polgármester

# HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

BELÜGYMINISZTERIUM



IGAZOLOM, HOGY

**VÁRADI MARIANNA**

szül. Kolozs Marianna

Budapest 07, 1964.04.01.

anyja szül. neve: Kosdi Irén

magyar állampolgár

1164 Budapest 16. ker., Georgina utca 6.5. ajtó alatti lakos

a büntügyi nyilvántartási rendszer adatai alapján

**BÜNTETLEN ELŐÉLETŰ**

**NEM ÁLL KÖZÜGYEKTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT**

**NEM ÁLL FOGLALKOZÁSTÓL VAGY TEVÉKENYSÉGTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT**

Budapest, 2020. március 11.



*Dr. Korom Rita*  
Dr. Korom Rita  
főosztályvezető

Érvényes a kiállításától számított 90 napig. A hatósági erkölcsi bizonyítvány a személyazonosság egyidejű igazolásával használható fel. A hatósági erkölcsi bizonyítvány tartalmát az ellenkező bizonyításig mindenki köteles elfogadni. Jogserlelemre hívható azokkal az érintett személy közgazdasági pert indíthat a Fővárosi Közigazgatási és Munkügyi Bíróságnál. A keresetlevelet a bizonyítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül a Belügyminisztérium Büntügyi Nyilvántartó Hatóságánál kell előterjeszteni vagy ajánlott küldeményként postára adni. A hatósági erkölcsi bizonyítvány kizárólag a kérelmező által a hatósági erkölcsi bizonyítvány iránti kérelmében megjelölt és igazolni kívánt tények tanúsítására szolgál.

#### ADATVEDELMI ZÁRADÉK

A hatósági erkölcsi bizonyítványban átadott személyes adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény szerinti különleges (büntügyi) személyes) adatokat is tartalmaznak, ezért a felhasználó azokat jogszabályon kívülre az adatigénylés alapján szolgáló eljárásban, a büntügyi nyilvántartási rendszerről, az Európai Unió tagállamainak bírósági által magyar állampolgárokkal szemben hozott ítéletek nyilvántartásáról, valamint a büntügyi és rendészeti biometrikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. évi XLVII. törvényben meghatározott célból használhatja fel, illetve kezelheti. A hatályos adatvédelmi és adatbiztonsági eljárások megsértése esetén különös tekintettel a jogosulatlan és a céltól eltérő adati-ezelesre) büntetőjogi, polgári jogi és munkajogi (fegyelmi) felelősség terheli.



070665662



EE2003101314

07066566



Tisztelt Ács Anikó Alpolgármester asszony és Tisztelt Majorné Szabó Etelka  
Krisztina Intézményi referens!

Elsősorban szeretnénk a Közalkalmazotti Tanács nevében köszönetünket kifejezni, hogy lehetőséget adtak a Cinkotai Huncutka Óvoda közalkalmazottjai számára a vélemény nyilvánításra, köszönjük a bizalmat!

Közösségünk tagjai közül változó intenzitással reagáltak; akadtak, akik aktív, és akadtak kevésbé aktív, tömören fogalmazó véleménynyilvánítók és voltak tartózkodók is.

Mariann vezetői megbízásával kapcsolatban tömör „Támogatom” visszajelzések érkeztek és bővebb kifejtésre is volt példa:

*„Véleményem szerint Mariann lelkiismeretesen, jól látja el vezetői feladatait. Mindig kiállt az intézmény, a kollégái és az óvodába járó gyermekek ügyei mellett. Törekszik a fejlődésre. Nagy figyelmet fordít a gyermekközpontúságra és ezt elvárja kollégáitól is. Bárki bátran fordulhat hozzá pedagógiai vagy más kérdésekben is segítségért. Támogató, kedves, segítőkész, vezető.”*

*„Mariann mindig is igyekezett motiválni, csapat munkában, csapatépítésben gondolkodni, és erre ösztönzött minket is.*

*Pozitívum, hogy figyelembe veszi a munkatársak képességeit, terhelhetőségét, illetve gyengeségeit.*

*Körütekintően jár el, ha problémák adódnak.*

*Mindig lehet számítani a segítségére, ha úgy hozza a helyzet”*

Váradi Mariann Vezetői programját természetesen minden nevelőtestületi tagnak elküldtem, a válaszolók visszajelzései alapján az alábbi összefoglaló véleményt készítettük:

Pályázata előremutató, felépítése áttekinthető, szakmai tartalma átgondolt. Törvényi megfelelés jellemezi programját, a hatályos jogszabályok figyelembe vételével határozza meg céljait, feladatait. Tükrözi személyiségét, az évek során szerzett szakmai tapasztalatait, melyet munkája során kamatoztatott. Elősegítette kollégái fejlődését a minősítésekre való felkészítésben, és a belső ellenőrzések során.

Programját három szinten tervezi meg rövid, közép és hosszú távon, feladataiban biztosítva látjuk óvodánk folyamatos fejlődését. Céljai és feladatai világosak, jól követhetőek, átgondolt vezetői felkészültségre mutatnak. Tervezésében épít az eddig elért eredményekre. Humán erőforrásra vonatkozó elképzelései átgondoltak, reálisak, igazodnak az intézmény sajátosságaihoz. Figyelembe veszi az intézmény személyi- és tárgyi adottságait.

Kiemelten tervezi a nevelés eredményességét segítő feladatokat.

Munkájában hangsúlyt fektet a szakmai közösség fejlesztésére, számunkra pozitív, hogy továbbra is fontosnak tartja szakmai munkánk színvonalának, és az óvodai nevelésben elért eredményeink megtartását. Fontos elem a partner szervezetekkel való aktív együttműködés elősegítése.

Emberközpontúság, gyermekcentrikusság kiérződik a pályázatból - demokratikus vezetői stílust képvisel.

Pályázata tükrözi szakmai hitvallását, miszerint ösztönzőleg hat a tehetségek felkutatására és az egyéni fejlesztésre szoruló felzárkóztatására.

Mariann vezetői munkája során valóban megjelenik a gyermekközpontúság, és figyelembe veszi a szülők igényeit, kéréseit és azokat, ha lehetőség van rá, beépíti az óvoda programjába.

Akadtki kiemelte: *"Tetszett a mottóban leírt álláspont, miszerint a cél, hogy átlagos emberek átlagon felüli tettekre legyenek képesek. Egy jó vezetővel ez el is érhető."*

Budapest, 2020. 05. 10.

Halas Zoltánné  
Közalkalmazotti Tanács tagja

*Kozmáné Nagy Éva*  
Kozmáné Nagy Éva  
Közalkalmazotti Tanács elnöke