

**Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat
Polgármestere**

Tárgy: Tájékoztató intézményvezetők négy éves vezetői tevékenységéről

Tisztelt Képviselő-testület!

A Képviselő-testület a 876/2005. (X. 20.) határozatával elfogadta a Budapest Kőbányai Önkormányzat minőségirányítási programját, benne az önkormányzat fenntartásában lévő oktatási intézmények mérési-, értékelési- és ellenőrzési programját, az intézményvezetők tevékenységének értékelési rendszere folytatását. Meghatározásra került, hogy az intézményvezetőknek vezetői ciklusuk negyedik évében önértékelést kell készíteniük.

A rendszerterv meghatározta az önértékelés szempontjait is az iskolák tekintetében:

- a szakmai, pedagógiai munka területén történt elmozdulások a vezetői ciklus első négy évében;
- intézményi eredmények, beiskolázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása;
- tanulási folyamat szabályozottsága, ellenőrzöttsége;
- tanulók hiányzásának alakulása;
- tantestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota;
- fegyelmi helyzet;
- tanulók ösztönzése;
- az iskolát elhagyók problémái;
- változások a vezetői programhoz képest;
- az elért és az el nem ért célok;
- szervezeti, döntési struktúra és hierarchia;
- a nevelő- oktató munka ellenőrzése, szakmai módszertani irányítása;
- emberi viszonyok az intézményben,
- problémák és kihívások.

Az intézményvezetők az összegző önértékelés módszereit a fenti beszámolási szempontok figyelembe vételével szabadon választhatták meg.

Ebben az évben három vezető

Béres Péterné (Kékvirág Óvoda - 1107 Budapest, Kékvirág u. 5.)

Cseh Sándorné (Csodapók Óvoda -1104 Budapest, Mádi u. 127.)

Kuhn András (Fekete István Általános Iskola – 1108 Budapest, Harmat u. 196-198.)

jutott vezetői ciklusának negyedik évéhez.

Mindhárman elkészítették önértékelésüket (1. melléklet).

Az értékelési rendszerterv feladatul tűzte ki azt is, hogy a Polgármesteri Hivatal Oktatási, Kulturális, Civil Csoport az értékelt időszak alatti, a gazdálkodás jogszerűségére és hatékonyságára, a szakmai tevékenység eredményességére, a működés törvényességére vonatkozó vizsgálatok jelentései alapján összefoglaló értékelést készítsen (2. melléklet).

Az óvoda és az iskola pedagógusai körében kérdőíves felmérés történt a Csoport szervezésében. A felmérés részei voltak: személyes tulajdonságok, a vezető, mint változtató, az elképzelés megalkotása, a csapat kialakítása, az értékek tisztázása, a helyzet-meghatározás, a kommunikálás, a képessé tétel, a felkészítés és a mérés témakörök. A kérdőívek feldolgozásának eredményét az érintett vezető kolléga rendelkezésére bocsátottuk.

A Kulturális, Oktatási és Sport Bizottság a vezetőket 2011. június 2-ai ülésén személyesen is meghallgatja.


Határozati javaslat

1. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete **Béres Péterné**, a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat **Kékvirág Óvoda** (1107 Budapest, Kékvirág u. 5.) vezetője négy éves vezetői tevékenységéről szóló tájékoztatóját tudomásul veszi.
2. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete **Cseh Sándorné**, a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat **Csodapók Óvoda** (1104 Budapest, Mádi u. 127.) vezetője négy éves vezetői tevékenységéről szóló tájékoztatóját tudomásul veszi.
3. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete **Kuhn András**, a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat **Fekete István Általános Iskola** (1108 Budapest, Harmat u. 196-198.) igazgatója négy éves vezetői tevékenységéről szóló tájékoztatóját tudomásul veszi.

Budapest, 2011. május 16.


Kovács Róbert

Törvényességi szempontból látta:


dr. Szabó Krisztián
j e g y z ő


2011 MAJ 26.

Összefoglaló értékelés – Béres Péterné

1. Az óvoda működését meghatározó dokumentumok (SZMSZ, Helyi nevelési program, IMIP,)

- **Szervezeti és Működési Szabályzat**
Az óvoda működését meghatározó dokumentum átdolgozását a vezető mindig a jogszabályoknak megfelelően és határidőre elvégzi.
- **Helyi Nevelési Program**
A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 47. §-a rendelkezik az óvoda nevelési programjának tartalmáról. A 137/1996. (VIII. 28.) korm. rendeletben kiadott „Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja” alapján a nevelőtestülettel közösen elkészítette a helyi nevelési program módosítását. A módosított nevelési programját a Képviselő-testület az 1918/2010. (VIII. 26.) határozatával fogadta el. A programban központi szerepet kap a hátrányos helyzetű és sajátos nevelési igényű gyermekek ellátása és nevelése.
- **Minőségirányítási Program**
Minőségirányítási programjukat folyamatosan a jogszabályi változásoknak megfelelően aktualizálják. Összhangban van az ÖMIP-pel.
- **Továbbképzés**
Aktív résztvevője a kerületi továbbképzéseknek, szakmai fórumoknak. Nyitottságával, szakmai ismeretinek folyamatos bővítésével a kor szakmai kihívásainak kíván maximálisan megfelelni.

2. Tanügy-igazgatási és normatíva ellenőrzések

A tapasztalatok alapján megállapítható, hogy az intézményvezető tevékenységére a folyamatos, naprakész, pontos, precíz felkészültség a jellemző. Tevékenységét a hatályos jogszabályok alapján végzi. Munkájára az alaposság, igényesség jellemző. Az intézményi dokumentumok vezetése mindig az aktuális jogszabályi előírások alapján történik.

Gazdasági tevékenységét a takarékoság, célszerűség motiválja. Vezetői tevékenységének központi eleme a pályázatok írása és a folyamatos képzés, amelyet saját és munkatársai számára is lehetővé tesz.

Munkáltatói feladatait az előírásoknak megfelelően végzi.

Az óvodai felvételhez és a tankötelezettséghez kapcsolódó tevékenysége, az ügyintézés, iratkezelés szabályainak megtartása példaértékű.

A tanügyi dokumentumok és a 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet által kötelezően meghatározott nyomtatványok vezetése szabályos.

Az óvodai nyilvántartások vezetése, a gyermekek, pedagógusok ügyeivel kapcsolatos intézkedések dokumentálása tudatos vezetői munkát tükröznek.

A normatíva igényléssel összefüggő ellenőrzéseken mindent rendben találtunk.

Az intézményben a belső ellenőrzés adott időintervallumban nem végzett ellenőrzést.

Összefoglaló értékelés – Cseh Sándorné

1. Az óvoda működését meghatározó dokumentumok (SZMSZ, Helyi nevelési program, IMIP,)

- **Szervezeti és Működési Szabályzat**
Az óvoda működését meghatározó dokumentum átdolgozását a vezető mindig a jogszabályoknak megfelelően és határidőre elvégzi.
- **Helyi Nevelési Program**
A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 47. §-a rendelkezik az óvoda nevelési programjának tartalmáról. A 137/1996. (VIII. 28.) korm. rendeletben kiadott „Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja” alapján a nevelőtestülettel közösen elkészítette a helyi nevelési program módosítását. A módosított nevelési programját a Képviselő-testület az 1910/2010. (VIII. 26.) határozatával fogadta el. A program értéke a hagyományörzés és a kézműves tevékenység központba helyezése.
- **Minőségirányítási Program**
Minőségirányítási programjukat folyamatosan a jogszabályi változásoknak megfelelően aktualizálják. Összhangban van az ÖMIP-pel.
- **Továbbképzés**
Aktív résztvevője a kerületi továbbképzéseknek, szakmai fórumoknak. Óvodai szakértő, melynek tapasztalatait felhasználja az intézmény vezetésében. Kollégái számára készített továbbképzési tervben is a nevelési program prioritásaira van tekintettel. Kézműves, hagyományörző-, valamint népi-játék és néptánc módszertani képzéseket támogat kollégái számára.

2. Tanügy-igazgatási és normatíva ellenőrzések

A tapasztalatok alapján megállapítható, hogy az intézményvezető tevékenységére a folyamatos, naprakész, pontos, precíz felkészültség a jellemző.

Tevékenységét a hatályos jogszabályok alapján végzi. Az intézményi dokumentumok vezetése mindig az aktuális jogszabályi előírások alapján történik, ebben is felhasználja szakértői tapasztalatait.

Gazdasági tevékenységét a takarékoság, gondos gazdálkodás jellemzi. Munkáltatói feladatait az előírásoknak megfelelően végzi.

A tanügyi dokumentumok és a 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet által kötelezően meghatározott nyomtatványok vezetése szabályos.

Az óvodai nyilvántartások vezetése, a gyermekek, pedagógusok ügyeivel kapcsolatos intézkedések dokumentálása kifogástalan.

A normatíva igényléssel összefüggő ellenőrzéseken mindent rendben találtunk.

Az intézményben a belső ellenőrzés adott időintervallumban nem végzett ellenőrzést.

Összefoglaló értékelés –Kuhn András

1. Az iskola működését meghatározó dokumentumok (SZMSZ, Helyi nevelési program, IMIP,)

- **Szervezeti és Működési Szabályzat**
Az óvoda működését meghatározó dokumentum átdolgozását a vezető mindig a jogszabályoknak megfelelően és határidőre elvégzi.
- **Helyi Pedagógiai Program**
A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 48. §-a rendelkezik az iskola pedagógiai programjának tartalmáról. A programban központi szerepet kap a hátrányos helyzetű és sajátos nevelési igényű gyermekek ellátása és nevelése. A pedagógiai program módosításait határidőre elkészíti.
- **Minőségirányítási Program**
Minőségirányítási programjukat folyamatosan a jogszabályi változásoknak megfelelően aktualizálják. Összhangban van az ÖMIP-pel.
- **Továbbképzés**
Nyitott, saját és kollégái szakmai ismeretét folyamatosan bővíti. Az iskolai igazgatói munkaközösség aktív tagjaként véleményével és tapasztalataival segíti a többi intézmény és a fenntartó munkáját is.

2. Tanügy-igazgatási és normatíva ellenőrzések

A vezető a tevékenységét a hatályos jogszabályok alapján végzi. Munkájára az alaposág, igényesség jellemző. Az intézményi dokumentumok vezetése mindig az aktuális jogszabályi előírások alapján történik.

Gazdasági tevékenységét a takarékoság, célszerűség motiválja. Munkáltatói feladatait az előírásoknak megfelelően végzi.

Az ügyintézés, iratkezelés szabályainak megtartása, a tanügy-igazgatási dokumentumok vizsgálata során nem tapasztaltunk kirívó hibát. Az iratokra a naprakészség jellemző.

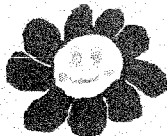
A normatíva igényléssel összefüggő ellenőrzéseken mindent rendben találtunk.

Belső ellenőrzés tapasztalatai

A Fekete István Általános Iskola jelenlegi intézményvezetőjének öt éves megbízása idején, a Budapest Főváros X-kerület Kőbányai Önkormányzat Polgármesteri Hivatal Belső Ellenőrzési Csoportja a 2010. évi ellenőrzési terv alapján végzett ellenőrzést. Az ellenőrzés alapvető megállapításai az alábbiak voltak:

- A Fekete István Általános Iskola a vizsgált időszakban alapító okiratának megfelelően – észrevételek mellett – szabályszerűen működött, az iskolai férőhely feltöltöttség, kihasználtság kedvezően alakult.
- Az intézmény bérgazdálkodáshoz kapcsolódóan vezetett nyilvántartásai az elrendelthez képest szűkebb tartalommal ugyan, de segítették az igazgatót az önálló létszám-, és bérgazdálkodási jogköre gyakorlásában.
- Az alapfeladatok ellátásának szervezettsége a gyakorlatban is érzékelhetően jó színvonalú, a humánpolitikai területen is magas színvonalú tevékenységet végzett az intézményvezető.
- Az intézmény vezetője, a teljesítési adatok és a módosított előirányzatok vizsgálata során megállapította az ellenőrzés, hogy azt a követelményt teljesítette, hogy összességében a kiemelt előirányzaton belül kell gazdálkodnia.

Budapest Főváros X. kerület
Kőbányai Önkormányzat
Kékvirág Óvoda
1107 Budapest X. Kékvirág u. 5 sz.



BESZÁMOLÓ A BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT KÉKVIRÁG ÓVODA NÉGYÉVES VEZETŐI MUNKÁJÁRÓL

Budapest, 2011. január 24.

Készítette:


Béres Péterné
óvodavezető



TARTALOMJEGYZÉK

| | |
|--|-------|
| Beszámolóhoz felhasznált dokumentumok | 3.o. |
| Értékelés a kerületi célok megvalósulásának szintjén | 3.o. |
| Gyermeklétszám alakulása, hatása | 3.o. |
| Alapfeladatok és többletszolgáltatások biztosítása | 4.o. |
| Minőségfejlesztés | 5.o. |
| Gazdasági tevékenység | 7.o. |
| Vezetői pályázati program értékelése | 10.o. |
| Szakmai munka területén történt elmozdulások | 10.o. |
| Szakmai értékek megőrzése területén történt elmozdulások | 10.o. |
| Pedagógiai munka területén történt elmozdulások | 11.o. |
| Vezetői koncepció megvalósítása során történt elmozdulások | 12.o. |
| Változások a vezetői programhoz képest | 13.o. |
| Elért és el nem ért célok | 13.o. |
| Problémák és kihívások | 13.o. |
| Összegzés | 14.o. |

A BESZÁMOLÓHOZ FELHASZNÁLT DOKUMENTUMOK

- Kékvirág Helyi Óvodai Nevelési Program
- Intézményi Minőségirányítási Program
- Intézményi Éves Munkaterv
- Nevelési évek értékelései
- Vezetői Pályázat
- Statisztikai dokumentációk, jegyzőkönyvek

ÉRTÉKELÉS A KERÜLETI CÉLOK MEGVALÓSULÁSÁNAK SZINTJÉN

1. Gyermeklétszám alakulása, hatása.

Intézményünk gyermeklétszáma az eltelt időszak alatt folyamatosan növekedett. A növekedést több ok is alátámasztja:

- + a körzetünkben nagyobb építkezésekre került sor.
- + az intézmény több, a szülők és a gyermekek részére igényelt foglalkozásokkal bővítette tevékenységét (néptánc, labdarúgás, agyagozás, szövés).
- + az intézmény nyitott programok segítségével hatékonyan mutatta be a pedagógiai munkát (Manónapok, Kékvirág Hét, Honlap...)

Az Óvoda 2008/2009-es nevelési évben egy csoporttal tovább bővült, így jelenleg 7 csoporttal működik, melyből 2 csoport csoportos integrációban SNI-s gyermekekkel foglalkozik logopédiai fejlesztő csoportban már 21 éve.

A kerületben elsőként vállalta fel a nevelőtestület az enyhe fokban értelmi fogyatékos gyermekek integrálását.

A gyermekek létszáma a következőképpen alakult:

| Nevelési év | Létszám/fő | Ebből SNI/fő | Férőhely kihaszn % |
|-------------|------------|--------------|--------------------|
| 2007/2008 | 122 fő | 25 fő | 94 % |
| 2008/2009 | 128 fő | 28 fő | 99 % |
| 2009/2010 | 154 fő | 30 fő | 100% |
| 2010/2011 | 154 fő | 28 fő | 100% |

A 2009/2010-es nevelési évben intézményünk 16 fő gyermeket irányított át a közeli Gézengúz Óvodába.

Tendenciaként jelentkezik az, hogy a régi óvodásaink gyermekeit is hozzánk hozzák, a közelbe költöznek, illetve a több gyermekes szülők is az óvodánkat választják.

Az óvodából távozó gyermekek problémái:

- minden esetben költözés.

Várható feladatok:

- a további építkezés, ill. beköltözések hatására a növekvő gyermeklétszám kezelése, az igényekhez igazodva esetlegesen egy csoport megnyitása.
- prevenciós feladatok ellátása a beszéd fogyatékos gyermekek esetében.
- szociokulturális környezet figyelemmel kísérése.
- igények, vélemények figyelembe vétele, folyamatos tapasztalatcsere.

2. Alapfeladatok és többlet szolgáltatások biztosítása.

Az Helyi Óvodai Programunk az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjában meghatározott alapfeladatok figyelembevételével íródott, illetve a Köznevelési Törvényben bekövetkezett változások alapján módosult.

A szakértések alkalmával programunk minden esetben a legjobb minősítéseket kapta.

A szakmai irányvonal a következő módon jelenik meg a programban:

- A játék elsődlegessége.
- Játékos módszerek alkalmazásával a különböző foglalkozások és tevékenységek megtartása, készségek, képességek egyénre szabott fejlesztése.
- Szokás-szabályrendszer alakítása
- Drámapedagógia alkalmazása.
- SNI gyermekek integrációja.
- Hagyományőrzés.
- Környezetvédelem.
- Prevenció, egyéni felzárkóztatás, tehetséggondozás.

A megvalósításhoz a következő feltételek váltak biztosítottá:

- Az óvodapedagógusok magas szintű szakmai felkészültsége (két vagy több diplomás, szakirányú kiegészítő végzettség, legkorszerűbb tanfolyamok.. stb)
- Dajka és kisegítő munkaerők folyamatos képzése (HACCP, dajkaképző, belső továbbképzés, felkészítés)
- Fejlesztőpedagógus munkája a diagnosztizálás, a beiskoláz elősegítésének folyamatában, tehetséggondozás, állandó továbbképzés.
- Szakemberek jelenléte az intézményben (logopédusok, pszichológus, utazó gyógypedagógus), részükre a zökkenőmentes munka biztosítása.
- A szakmát képviselő pedagógusok team munkája (folyamatos).
- Szülők támogatása az eredmények elérése érdekében – kooperáció.
- A nevelő és oktató tevékenységhez rendelkezésre állnak a tárgyi feltételek, melyek megóvása és gyarapítása a cél minden esetben.
- Az intézmény helyiségeinek kialakítása, felszerelése, karbantartása a szakmai tevékenységekhez igazodik.
- Udvar és kert folyamatos fejlesztése.

Várható feladatok:

- Módosítás, alkalmazkodva a törvényi változásokhoz.
- Új módszerek alkalmazási területeinek feltárása, beillesztése (TSMT).
- Meglévő szakmai értékek megőrzése minden területen.

3. Minőségfejlesztés

Az intézmény Minőségirányítási programja a törvényi előírásoknak maximálisan megfelel.

Legfontosabb területek:

- Gondosan előkészített tervező munka – rövid, közép és hosszú távú tervek, stratégiák kidolgozása. Projektek megvalósítása. Jövőkép.
- Rendszeres szakmai továbbképzés (külső és belső).
- Humán erőforrás optimalizálása.
- Szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése. (PDCA)
- Partneri igény és elégedettség folyamatos nyomon követése.
- Belső ellenőrzési, értékelés, minősítési rendszer működtetése.
- Minőségbiztosítási kultúra és szemléletmód fenntartása.

A megvalósításhoz a következő feltételek biztosítottak:

- Az intézményben folyó minőségbiztosítási folyamatok elismeréseként rendelkezünk a „Kiválóság Díjjal”.
- Minden évben az Oktatási Minisztériumtól a pedagógusok minőségi munkájának jutalmazására külön juttatásban részesülünk.
- A többi intézmény részére a minősítések kidolgozásában hatékony segítséget nyújtottunk.
- Ellenőrzési, önértékelési rendszer zökkenőmentes működtetése.
- A team csoport működésének hatékonysága, feladatok koordinálása.
- Felelősségi körök kidolgozottsága.
- Szülői Szervezettel való folyamatos együttműködés.
- Erős jövőkép, megújulási képesség, elhivatottság.

Várható feladatok:

- Az elért eredmények megtartása, folyamatos fenntartása.
- Új dolgozók megismertetése, beillesztése a rendszerbe.

Partnerekkel való együttműködés, programokban való részvétel (külső-belső)

A kitűzött célok megvalósulása részben azon múlik, hogy milyen kapcsolatrendszert tud az intézmény kialakítani, partneri viszonyai hogyan alakulnak.

A következő felsorolás az általános kapcsolatrendszeren túlmutató partnerekkel foglalkozik:

| Partner | Tevékenységi terület/eredmények |
|---|--|
| Gondolkodj Egészségesen Program (Országos szintű) | Egészséges életmód alakítása a családokban, a gyermekeknél. Különböző Budapesti programokon való részvétel a családokkal. |
| Dohányzás elleni program (Országos szintű) | Felvilágosító kiadványok és egyéb rendezvényeken való részvétele. Dolgozók közül eddig 4 fő hagyta abba dohányzást. |
| Ökö Pannon Program (Országos szintű) | Környezettudatosság, szelektív hulladékgyűjtés, elemgyűjtés. |
| Kőbányai Tisztasági Program | Évek óta óvodaként csak mi veszünk részt benne. A környezetünk tisztántartása, papírgyűjtés. Kiállításon való részvétel. |
| OVIZSARU | A rendőrség munkájával való ismerkedés. Bemutatók szervezése. |
| Zöld Óvodák csoportja (Országos szintű) | Kapcsolattartás az országban található környezettudatos tevékenységet folytató óvodákkal. |
| Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége – GÉNIUSZ tehetségpont | Információ csere, tanfolyamok szervezése. |
| PSZK - Tehetségpont | Folyamatos kapcsolattartás, előadások, tanfolyamok, pályázatokon való közös részvétel, bemutatók, rendezvényeken való részvétel. |
| Nevelési Tanácsadó | Gyermekek felmérése, vizsgálata, szakemberekkel való konzultáció, bemutatók. Műhelyekben való részvétel és irányítás. |
| BOSZRB | Az SNI gyermekek vizsgálata, szakmai információ csere. |
| Tanulási Kép. Vizsg. Szakért. B. | Az SNI gyermekek vizsgálata, szakmai információ csere. |
| Országos Beszédjavító | Konzultáció, bemutatók, előadások. |
| Gyermekjóléti Közp.+ Családsegítő Szolg. | Folyamatos adatszolgáltatás, információ csere. Ruhagyűjtés, Hajléktalanok gyermekeinek működtetett óvoda támogatása játékokkal és eszközökkel. |
| Magyar Labdarugó Szövetség (Országos szintű) | Már 3 éve a tagjai vagyunk. Sportrendezvényeken való részvétel. Eszközökkel a gyermekek támogatása, pályázatokon való részvétel |

Tantestület jellemzői:

- A humán erőforrás tervezése a következő módon valósult meg:
 - o A tantestület 60%-a 30 éve együtt dolgozik, csak nyugdíjba vonuláskor változik az összetétel. Erre 2007-ben került sor először.
 - o A nyugdíjas dolgozók helyébe pályakezdő, vagy igen fiatal kolléganőket vettünk fel. Célunk ezzel, hogy a „stafétát” a fiatal nemzedéknek átadjuk, szakmai tudásunkat átörökítsük.
- A szakképzettség, az új módszerek iránti nyitottság jellemzi az óvodapedagógusokat.
- A dajkák és kisegítő személyzet teljes értékű tagjai a közösségnek, a nevelő tevékenységekbe, programokba, projektekbe maximálisan be vannak vonva.
- A közösség jókedvű, színes egyéniségekből áll össze:
 - o mindig mosolygós,
 - o szakmailag elhivatott,
 - o énekelve határozott,
 - o mozgáskultúra fontosságát valló,
 - o környezetvédő,
 - o játék-ötlet mester,
 - o képességfejlesztést előtérbe helyező,
 - o pályázatíró,
 - o tehetséggondozó.

A tantestület mentálhigiéniai állapota:

- Az egészségügyi állapotok javítása érdekében az óvodánkban heti rendszerességgel aerobik foglalkozásokat tart az egyik kolléganő a többiek részére. Itt a munka után lehetőség nyílik az izmok átmozgatására, valamint az ideális testsúly elérésére. Ezzel kapcsolatban táplálkozási tanácsokat is adunk egymásnak.
- Lehetőség nyílik a speciális kezelésre is – masszírozás – az óvodában, mivel van egy szakképzett gyógy-masszőr végzettségű (hobbyból végezte el önerőből a tanfolyamot), aki segít a stressz-oldásban munkaidő után.
- A tantestület tagjai hétvégeken többször szervez közös programokat egymással (vásárlás, teadélutánok...). Folyamatos a nyugdíjasokkal való kapcsolattartás is.
- Év végén minden esetben közös kiránduláson vesz részt mindenki.

Várható feladatok:

- Az új dolgozók beillesztése a nevelőközösségbe.
- A kialakított közösségi szellem megtartása.

4. Gazdasági tevékenység

Az elmúlt időszak gazdálkodását a takarékos, hatékony és körültekintő pénzügyi tervezés és felhasználás jellemezte.

Minden év elején a tantestület döntést hozott, hogy az adott évben milyen nagyobb beruházást valósítson meg.

A következő kiemelkedő beruházásokra került sor önerőből az intézményben:

| Év | Beruházás/eszköz | Felhasználás |
|-------------------|--|--|
| 2007/2008 | Szakemberek helyiségeinek átalakítása, bebútorozása. | Pszichológus, logopédusok munkakörülményeinek javítása, a gyermekek részére ideális környezet kialakítása a fejlesztés érdekében. |
| | Használt számítógépek beszerzése a csoportokba. | Az óvodapedagógusok dokumentációs tevékenységének modernizálása, valamint a nagycsoportos gyermekek részére játékos módszerekkel fejlesztő játékok használata, ismerkedés a számítástechnikával. |
| | Korongozó gép | Hagyományőrzés, tehetséggondozás |
| | Udvari játszóház+hinta | Udvari játéktevékenység színesítése, korszerű EU játékok alkalmazása. Szülők segítségével történt a telepítése. |
| 2008/2009 | Kerámia égető kemence | Hagyományőrzés, tehetséggondozás |
| | Udvari pancsoló medence felújítása | Nyári udvari tevékenység bővítése, eü. feltételek betartásával. |
| | Csoportszobák és kiszolgáló helyiségek kifestése (anyag) | Szülői közösséggel közösen társadalmi munkában végeztük el a festést. |
| | Csoportszobákban asztalok teljes cseréje | A szokás szabályrendszerhez és étkezéshez, szabadidő tevékenységhez alkalmazkodó eszközök |
| 2009/2010 | Szövőszékek (4 db) | Hagyományőrzés, tehetséggondozás |
| | Masszázságy | A dolgozók mentálhigiéniai állapotának megtartása érdekében. |
| | Udvari pancsoló medence (második) felújításához szükséges anyagok beszerzése | Nyári udvari tevékenység bővítése, eü. feltételek betartásával. |
| 2010/2011 terv | Só szoba kialakítása | Még a kezdeti stádiumban, szervezés alatt van. |

A vezetés minden lehetőséget megragad arra, hogy pályázati forrásokból kiegészítse és többletforráshoz juttassa az intézményt.

Ezek a pályázatok többségében hazai kiírásúak, mivel EU pályázatokra csak konzorciumban tudunk pályázni az intézmény nagyságát tekintve.

Pályázati forrásból a következő összegek felhasználására került sor::

| Év | Pályázat kiíró | Összeg | Felhasználás |
|------|----------------------------|--------------|--|
| 2007 | FKFK | 200.000 Ft | Gyermekelőadások, belépőjegyek |
| | FKFK | 525.000 Ft | bútorbeszerzés |
| | Generál-Providencia | 100.000 Ft | Udvari pancsoló medence anyagbeszerzéséhez kiegészítés |
| | HACCP | 109.800 Ft | Kancsók, termosz, tálcák |
| | Informatikai OM | 757.000 Ft | Informatikai eszközök, játékok. |
| | Teljesítmény motivációs OM | 1.080.000 Ft | Jutalmazás |

| Év | Pályázat kiíró | Összeg | Felhasználás |
|------------------|--|------------------|---|
| 2008 | Dohányzás elleni program | egységcsomag | Csomagok szétosztása szülőknek és dolgozóknak. |
| | Kőbányai autómentes napok | 86.000 Ft | Sporteszközök |
| | Közoktatásfejlesztési Közalapítvány | 525.000 Ft | Bútorok |
| | OM informatikai pályázat | 400.000 Ft | Informatikai eszközök, játékok. |
| | Teljesítmény motivációs OM | 791.000 Ft | Jutalmazás |
| 2009 | OM Zöld Óvoda cím | Oklevél | Elnyertük, környezettudatosság a mindennapi tevékenységekben. |
| | Kőbányai Sport Közhasznú Alapítvány | 50.000 Ft | Sporteszközök |
| | Magyar Labdarugó Szövetség | 50.000 Ft | Sporteszközök |
| | FKFK | 55.600 Ft | Gyermekelőadások, belépőjegyek |
| | OM informatikai pályázat | 791.000 Ft | Informatikai eszközök, játékok. |
| 2010 | Pro Scholis Urbis Közalapítvány | 105.000 Ft | Néptánchoz szükséges kiegészítők |
| | TÁMOP 3.4.3 tehetséggondozás konzorciumban | 3.840.000 Ft | Tehetséggondozás, tanfolyamok, műhelyek működtetése. |
| | Magyar Labdarugó Szövetség | 150.000 Ft | Sporteszközök |
| | Teljesítmény motivációs OM | 356.000 Ft | Jutalmazás |
| Összesen: | | 9.971.400 | |

A dolgozók plusz jutalmazására a Teljesítménymotivációs pályázatokon nyert összegekkel nyílt alkalmunk. A minőségi munka kihangsúlyozására így sokkal nagyobb lehetőségünk volt.

A TÁMOP pályázattal pedig a mentorok és szervezők magas szintű munkájának elismerésére nyílt módunk.

Várható feladatok:

- A költségvetés megszorító intézkedései miatt jelen gazdasági helyzetben a takarékosra, a meglévő eszközök megóvására, az ésszerű felhasználásra kell törekedni (súlypontozás).
- A só szoba kialakításának lépcsőzetes megoldása – terv készítés.
- A pályázati lehetőségek maximális kihasználása.
- Energia, az erőforrások takarékos felhasználása.

A VEZETŐI PÁLYÁZATI PROGRAM ÉRTÉKELÉSE

1. A szakmai munka területén történt elmozdulások (dokumentumok):

- Az IMIP módosítása a törvényi előírásoknak megfelelően megtörtént
- A teljes intézményi önértékelés és teljesítményértékelés, valamint a minősítés folyamatainak finomítása, valamint kidolgozása és bevezetése megtörtént.
- Az óvodai alapkézikönyvek közül az összes módosítás megtörtént és elfogadásra került a szakértéseket követően (SzMSz, Házirend, HOP)
- Kidolgozásra került a törvényi előírásokhoz igazodva a Kollektív szerződés.
- Az intézmény dokumentációs hálózatát tovább fejlesztettük:
 - + csoportnapló vezetés ésszerűsítése, programhoz igazítása,
 - + dokumentumok rendszerezésének átszervezése,
 - + számítógépes technikai kivitelezések behozatala a statisztikai, a tervezési stb folyamatokba.
- A kéthavi időkeret kimutatása a kidolgozott rendszer alapján zökkenőmentesen zajlott, a feladatok, meghatározások egyénre szabottan jelentek meg.
- A különböző központi számítógépes programok és dokumentumok használata a kerületi és a belső tanfolyamok hatására a vezetőség kisebb segítséggel, de használni tudja. (KIR3, MÁK, Taninform)
- Az intézmény folyamatosan alakított ki belső számítógépes programokat. (költségvetési, étkezési, napló vezetési, kéthavi...)

2. Szakmai értékek megőrzése területén történt elmozdulások:

- A tárgyi feltételek területén:
 - Az intézmény állaga jelentősen javult az új szerkezetű nyílászárók beszerelésével, valamint a világítástechnika felújításával.
 - Az udvar korszerűsítése részben megoldódott szülői segítséggel (játszó mászóka és hinta beépítése). Sok mobil játék is beszerzésre került az udvarra (kosárlabda állvány, focikapuk, pingpongasztal, mászóka).
 - A pancsoló medencék felújítása részlegesen sikerült, mert csak a nagyobbik készült el teljesen, a kisebbikhez az alapanyagok már rendelkezésre állnak, a szakmunka hiányzik még.
 - A játékeszköz állomány nagy mértékben bővült köszönhetően a pályázati nyereményeknek.
 - Az intézmény berendezései az egyéni igényekhez igazodva kiegészítésre kerültek, így minden csoportszoba és kiszolgáló helyiség rendelkezik a program végrehajtásához szükséges elemekkel. (bútorok, székek, asztalok, polcok).
 - Az audiovizuális eszközök közül az alapvetőkkel az óvoda rendelkezik, bár felújítására, korszerűsítésére később szükség lesz.
 - Speciális tornaeszközök vásárlására a pályázati nyeremények adtak lehetőséget.

- A személyi feltételek területén:
 - Az új dolgozók beillesztése a nevelőtestületbe, a szellemiség átadása sikeres volt. A fiatalabb kolléganőkre a jövőképünket már alapozni tudjuk.
 - A továbbképzések minden esetben az adott projektekhez kapcsolódtak, igazodva a törvényi előírásokhoz.
 - A speciális szakemberekkel való együttműködés példaértékű, nevelőtestületünk teljes értékű tagjainak tekintjük őket, akik minden programunkon, belső szervezésű ünnepeken, kirándulásokon részt vesznek (pszichológus, logopédusok).
 - Az új team vezető kiválasztása, felkészítése megtörtént, a team vezetési feladatokat már egy éve önállóan látja el.
 - A dajkák és technikai személyzet ésszerű munkamegosztásának kidolgozásával több időt tudnak a gyermekek között tölteni segítve az óvodapedagógusok munkáját. Továbbképzéseik folyamatosak. Közülük többen speciális megbízásokat, felelősségi feladatokat látnak el.

3. Pedagógiai munka területén történt elmozdulások:

- Tehetséggondozás területén kimagasló eredményeket értünk el:
 - Csatlakoztunk a kerületi Tehetségponthoz, valamint az Országos Géniusz Tehetségponthoz.
 - Eu pályázatot nyertünk, mely segítségével eszközbeszerzésre, tanfolyamokra, műhelyek működtetésére adódik lehetőség.
 - Tehetséges gyermekek korszerű szűrése, fejlesztése, felzárkóztatása.
 - Tehetséggondozási program kidolgozása folyamatban van.
- Az érzelmi nevelés és közösségi életre történő felkészítés területén:
 - Nyári táborozás már három éve zajlik egyéni vállalások alapján, a szülők és a gyermekek legnagyobb öröme. Gyermekeink a táborozások alkalmával tovább vitték „jó hírünket”, mert a vendéglátóktól elismerő és dicsérő levelet kaptak.
 - A pályázati nyereményeknek köszönhetően gyermekeink folyamatosan látogatni tudják a Planetáriumot, az Állatkertet, a Természettudományi Múzeumot, színházi előadásokra járnak.
- Az új képzőművészeti technikák megjelentek a gyermekek mindennapjaiban.
 - Először az agyagozás és korongozás indult be, most már műhelyként működik.
 - A szövés-fonás technikai alkalmazása ebben a nevelési évben indult be.
 - Az elkészült munkák beépítésre kerülnek folyamatosan az intézménybe, illetve kiállítások szervezésével (belső és külső) az elkészített munkák bemutatása a szülők és a kerületi érdeklődők részére.
 - A szülők részére lehetőség biztosítása barkács munkadélutánok alkalmával a technikák elsajátítására.
- Drámapedagógia területén:
 - Alternatív javaslatok kidolgozására került sor a Módszertani Füzetben.
 - A belső továbbképzés 2011 tavaszán indul az óvodapedagógusok részére.
 - A gyakorlati megvalósítás a 2011/2012-es nevelési évben várható.

4. Vezetői koncepció megvalósítása során alkalmazott eljárások területén történt elmozdulások:

- Az információs rendszer területén:
 - Honlap megvalósításra került.
 - Frissítése folyamatos, a leendő szülők ill. a már óvodába járó gyermekek szülei is előszeretettel használják.
- Felelősségi rendszer területén:
 - A feladatkörök tisztázása megtörtént.
 - A munkamegosztás arányossá vált, így a munkafolyamatokat zökkenőmentesen tudják elvégezni a nevelőtestület tagjai.
 - Az intézményi hierarchia az IMIP-ben meghatározottak szerint működik. A tantestület tagjai egymással minden szinten kapcsolatban állnak, a megbízott felelősök feladataival, kompetencia határaival tisztában vannak.
- Belső ellenőrzési rendszer területén:
 - Az IMIP-ben kidolgozott rendszer alapján, az Éves Munkatervekben meghatározva végrehajtásra került.
 - Az ellenőrzési szempontsor minden esetben alkalmazkodott a HOP-ban megfogalmazott értékekhez - kulcsfolyamatokhoz, valamint az adott évben kiemelt feladatokhoz (időpont, tárgy, cél, módszer, érintettek köre). Általánosan, minden alkalommal a játék elsődlegességét figyelembe véve történt a megfigyelés.
 - A dokumentációk ellenőrzése folyamatos minden területen.
 - Az ellenőrzés minden esetben párosul az elemzéssel és értékeléssel.
 - Lezárása további teendők és feladatok végrehajtása, visszatérő ellenőrzés.
- Gyermekek hiányzása területén:
 - Az elmúlt években sajnos több alkalommal kellett vezetőként intézkedni és a szülőket figyelmeztetni kötelezettségeikre (felszólító levél).
 - Egy esetben jegyzői eljárásra is sor került, büntetést maga után vonva.
 - Problémás eü. esetekben szorosan együttműködve a Gyermejkölési Központtal és a Családsegítő Szolgálattal, valamint a szülővel a gondokat orvosolni tudtuk.
- Beiskolázási tendenciák:

| Év | Iskolába ment | Óvodában maradt |
|------|---------------|-----------------|
| 2008 | 41 fő | 7 fő |
| 2009 | 30 fő | 13 fő |
| 2010 | 29 fő | 7 fő |

- Célunk, hogy a gyermekek alkalmassá váljanak az iskolai élet megkezdésére.
- A beiskolázás előtt kerek-asztal beszélgetés a szülővel meghívott szakemberek részvételével. Az iskolából tanító néni meghívása. Folyamatos kommunikáció a gyermek fejlődéséről, fejlesztéséről.
- Rendszeres fogadóórák, egyéni beszélgetések, nyílt napok keretein belül az elért eredmények bemutatása, a várható feladatok megbeszélése.

VÁLTOZÁSOK A VEZETŐI PROGRAMHOZ KÉPEST

- ❖ Az Önkormányzati átszervezések következtében teljesen új feladatokkal szembesültem vezetői kinevezésem kezdetén, melyekre felkészülni nem lehetett:
 - + GAMESZ megszűnésével a gazdálkodási területek jelentős része az intézményvezetők hatáskörébe kerültek át.
 - + KIR 3 rendszer alkalmazása, a Taninform vezetése.
- ❖ Az eltelt időszak alatt az alapidokumentumokat többször kellett módosítani, kisebb illetve nagyobb mértékben.
- ❖ Az Eu. normarendszerhez való igazodás, az integráció, plusz feladatokat rótt az intézményre.
- ❖ 2008/2009-es nevelési évben egy új csoport beindítására került sor. Az átalakítás, szervezés az idő rövidege miatt rendkívüli összetartást igényelt.

AZ ELÉRT ÉS EL NEM ÉRT CÉLOK

- Az elmúlt időszakban óvodánk jelentős fejlődésen és átalakuláson ment keresztül mind a tárgyi és mind a személyi feltételek területén.
- Az elért eredmények részletes kidolgozására már az előzőekben sor került.
- Az elkövetkezendő egy évben (a vezető megbízatásom ötödik évében) az egyik legnagyobb feladatom az Alapítvány létrehozása, és működtetése.

PROBLÉMÁK ÉS KIHÍVÁSOK

- A problémák megoldása minden esetben közös döntéshozatallal a megfelelő szinteken történt meg.
- A kihívások felfrissítették az óvoda életét. Ezek legnagyobb többségét teljesíteni tudtuk, ám vannak olyan kihívások, melyek megoldásában segítségre és támogatásra van szükségünk (anyagi, erkölcsi):
 - TSMT tanfolyamok elvégzése (diagnosztizálás, TSMT 1 képzés). Ezzel lehetőségünk nyílik arra, hogy az SNI gyermekek idegrendszeri fejlődésbeli elmaradásait speciális mozgásfejlesztéssel elősegítsük. Helyben a terápiát biztosítjuk a gyermekek részére, ezzel is mentesítve a Nevelési Tanácsadó túlterheltségét, illetve segítséget nyújtva a szülőknek, akik munkahelyeikről nem tudnak távol maradni, és sok esetben nem tudják a gyermekeket ezekre a fejlesztő órákra elvinni.
 - Só szoba kialakítása több lépcsős folyamatban. A gyermekek egészségének, immunrendszerének erősítése érdekében, figyelembe véve Budapest szennyezettségét, az influenzás időszakokat. Első lépcsőben a só téglák beszerzése, vásárlása, majd második ütemben a só-szóró készülék megvásárlására kerül sor. Egy kész só szoba megvásárlására nincs lehetőségünk, mert költségvetésünkben ezt nem tudjuk fedezni.
 - Az intézmény alsó pince helyisége folyamatosan ázik, szigetelése (ablak és fal) elengedhetetlen. Amennyiben ez megoldódik, az óvoda nyer egy nagyobb helyiséget raktározásra, és ezzel helyiség felszabadulhat más

tevékenységek elvégzésére (zeneszoba), illetve új csoport beindítása esetén egyéb felhasználásra.

- A legkomolyabb problémát számunkra a vizes helyiségek felújítása jelenti, melyet önerőből egyáltalán nem tudunk megoldani, de égető feladatként jelentkezik már évek óta. Régi épületben 52 év óta, a később épült tömbben 32 év óta nem volt jelentős felújítás, csak javítgatások. Ennek hozadéka, hogy az elmúlt időszakban több csőtörésünk volt, a csempék folyamatosan potyognak le, a vízmelegítő rendszer állandóan felmondja a szolgálatot. Tudjuk, hogy ez jelentős anyagi terhet róna az Önkormányzatra, de talán több lépcsős tervezéssel megoldást lehetne rá találni.

ÖSSZEGZÉS:

Az eltelt időszak alatt a vezetői tevékenységemet sikeresnek tartom. Sok tapasztalathoz jutottam, a hibáimból tanultam és a javamra fordítottam. Jó kapcsolatot építettem ki az Oktatási Főosztály munkatársaival, valamint az Önkormányzatban dolgozó szakemberekkel.

Az eredményes munkavégzéshez bizalomra volt szükség, s arra, hogy azonos értékeket képviseljünk. A legfontosabbnak azt tartottam, hogy kolléganőim közül mindenki meg találjam azt az erős oldalt, melyre építeni lehet, s mindenkit érdekeltté tegyek abban, hogy a közösség érdekeit tartsa szem előtt.

Ennek köszönhető, hogy funkcionális szinten stabilan működött az óvoda, valamint magas szintű pedagógiai szolgáltatást nyújtott a gyermekek és a szülők részére.

Mindannyian együtt valljuk Váczi Mihály sorait:

„Élni, szeretni, hinni a világot,
Tenni valamit, mivel besugárzod -
- élni csak így érdemes.”

Budapest, 2011. 01.24

Béres Péterné



VEZETŐI BESZÁMOLÓ

2007-2010

Budapest Főváros X. Kerület Kőbányai Önkormányzat
Közoktatási Minőségirányítási Programja 2010-2015. 9.1. rész
szempontjai alapján készítette:

Kuhn András
igazgató

2011

TARTALOM

| | |
|--|----|
| BEVEZETÉS | 3 |
| Az iskola helyzete | 3 |
| Az iskola sajátosságai | 4 |
| 1. AZ ISKOLAI SZINT | 7 |
| 1.1. Szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások a vezetői ciklus első négy évében | 7 |
| 1.2. Intézményi eredmények | 9 |
| 1.3. A beiskolázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása | 11 |
| 1.4. A tanulási folyamat szabályozottsága, ellenőrzöttsége | 12 |
| 1.5. A tanulók hiányzásának alakulása | 13 |
| 1.6. Fegyelmi helyzet | 13 |
| 1.7. A tanulók ösztönzése | 15 |
| 1.8. Az iskolát elhagyók problémái | 15 |
| 1.9. A tantestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota | 16 |
| 2. KAPCSOLÓDÁS A VEZETŐI PÁLYÁZATKOR BENYÚJTOTT VEZETŐI PROGRAMHOZ | 17 |
| 2.1. Változások a vezetői programhoz képest | 17 |
| 2.2. Az elért, és el nem ért célok | 17 |
| 2.3. Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia | 18 |
| 2.4. A nevelő-oktató munka ellenőrzése, szakmai módszertani | 19 |
| 2.5. Az emberi viszonyok az intézményekben | 20 |
| 2.6. Problémák és kihívások; | 20 |
| ÖSSZEGZÉS | 22 |

BEVEZETÉS

Az iskola helyzete

A Fekete István Általános Iskola Kőbánya-Újhegyen található, lakótelepi környezetben. Ezen a lakótelepen mintegy 30 000 ember él. A lakossági összetétel az elmúlt években nem sokat változott, magas az alulképzett, kevésbé igényes lakók száma, sok a gyerekeket hátrányos szempontból érintő tényező (rendezetlen családi háttér, munkanélküliség, anyagi veszélyeztettség, romló egészségügyi állapot, alkoholizmus stb.). Az iskolába járó gyerekek kb. 30%-a hátrányos helyzetű. Az iskolába jellemzően kőbányai gyerekek járnak.

Az iskola 1976-ban kezdte meg működését, a háromszintes épület mintegy 600 tanuló befogadására alkalmas. Az iskola megfelelő méretű, de felújításra szoruló sportudvarral rendelkezik.

*Az iskola tanulólétszámának alakulása (tanév végi ill. *félévi adatok):*

| 2007/2008 | | 2008/2009 | | 2009/2010 | | 2010/2011* | |
|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|------------|---------|
| létszám | képzett | létszám | képzett | létszám | képzett | létszám | képzett |
| 427 | 533 | 439 | 567 | 438 | 575 | 455 | 598 |

Az iskola az alapító okirata szerint maximum 24 osztályt működtethet, az osztályok száma jelenleg 22. Az iskola épülete erre alkalmas, a folyosók, lépcsőházak tágasak, a tantermek a vonatkozó szabványoknak megfelelnek. Kivételt képez ez alól a tornaterem, mely az építési szabvány szerinti legkisebb méretnek sem felel meg, s ez különösen nagy gond a testnevelésórák megtartása tekintetében. (Jelenleg - úszáson kívül – 65 testnevelésórát látunk el hetente, ehhez hivatalosan egy szabványosnál kisebb méretű tornateremmel rendelkezünk.)

2010 nyarán az iskola épülete külső felújításban részesült, teljes nyílászáró csere és hőszigetelés valósult meg.

Az alapító okiratban foglalt alapszolgáltatások – általános iskolai nevelés, oktatás, napközis ellátás, étkezés feltételei biztosítottak. Szakos ellátottságunk teljes, a nevelőtestület stabil. A tantermek száma megfelelő, bár a csoportbontások megvalósítása néha nehézségekbe ütközik. (Csoportbontás alkalmazunk idegen nyelvnél 1-8. évf., matematika 5-8. évf., bizonyos évfolyamokon evvel párban magyarból, technika-informatika területen 5-8. évf.)

A logopédiai fejlesztést szolgálják az egyéni foglalkoztatásra leválasztással kialakított kis helyiségek. Sajnos kevés a szertárhelyiség, a különböző eszközök tárolására szolgáló hely. Az ebédlő, a konyha átalakítása remélhetőleg már nem sokáig várat magára. Az irodahelyiségek (tanári, titkári, igazgatói szoba) megfelelőek; ettől az évtől végre az igazgatóhelyetteseknek is van önálló irodája.

Az iskola sajátosságai

Az iskola egyik legfontosabb sajátossága a logopédiai osztályok (1-8. évf.) működtetése. A rendszer már 16 éve működik valamennyi résztvevő partner teljes megelégedésére. Ezekbe a maximum 15 fős osztályokba az országos beszédvizsgáló javaslata alapján kerülhetnek be - s kontrollvizsgálatok eredményeként maradhatnak - írás, olvasás ill. számolási nehézségekkel küzdő kőbányai gyermekek. Az osztályok mellett logopédusok működnek, alsó tagozaton egy logopédus egy osztályt, felsőben egy logopédus két osztályt gondoz. Emellett az itt tanító osztálytanítók és napközis nevelők rendelkeznek

fejlesztőpedagógusi végzettséggel is. Alsó tagozaton a logopédus meghatározott a tanítóval egyeztetett beosztás szerint a délelőtti időszakban végzi a gyermekekkel a logopédiai munkát, felső tagozaton ez a tevékenység a délutáni időszakra korlátozódik. Fontos szempont, hogy ezek a tanulók ugyanazt a tananyagot sajátítják el, ugyanaz a követelmény és az értékelés (bizonyítvány), de más az eredményhez vezető út, s ők csak így képesek megfelelően teljesíteni. Ezek a tanulók iskolánkban semmiféle negatív megkülönböztetésben nem részesülnek, teljes mértékben integrálódnak az iskola közösségébe. Nagy az érdeklődés ezen osztályok iránt, minden évben több kerületen kívüli jelentkezőt kell visszautasítani. A logopédiai osztályok mellett működő logopédusok az iskola állományába tartoznak, ugyanakkor a szakmai irányítást továbbra is a Komplex iskola logopédiai tagozatától várják, kapják.

A logopédiai osztályokba járók létszámának alakulása:

| 2007/2008 | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 106 | 105 | 104 | 105 |

Tehetséggondozáshoz alsó tagozaton a differenciált képességfejlesztések mellett több éven keresztül tehetséggondozó szakkört is működtettünk. Ez részben már elő is készíti a felső tagozatos emelt szintű matematika oktatását. Ez utóbbi már 10 éve (2001. március 27-i képviselőtestületi hozzájárulás utáni kidolgozás óta) pedagógiai programunk része. Azokon az évfolyamokon, ahol ez működik, két osztályból három matematika csoportot hozunk létre, melyből egy az emelt szintű. Az ide járó tanulók magasabb óraszámban több tananyagot sajátíthatnak el. Minden évben tavasszal egy méréssel vizsgáljuk meg a 4. évfolyamosok körében, hogy kiknek

lehet felajánlani ezt az oktatási formát. Ez után a szülők nyilatkoznak, hogy kívánják-e az emelt szint oktatását gyermekük számára. Az emelt szintű oktatásban részt nem vevő tanulók részére plusz órákban matematika ill. magyar (helyesírás-szövegértés) gyakorlóórákat biztosítunk.

Az emelt szintű matematikaoktatásban résztvevők létszámának alakulása:

| 2007/2008 | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 56 (4 csoport) | 43 (3 csoport) | 28 (2 csoport) | 27 (2 csoport) |

Legfrissebb új elemként indítottuk el 2005 szeptemberében 1. évfolyamon az úszóosztályunkat, pontosabban úszócsoportunkat 15 fővel. A 2006 őszén készült szakértői vélemény után a program átdolgozásra került. Ennek értelmében 1-2 évfolyamon heti 3 alkalommal úszásórán vesznek részt a gyerekek, melyet 2 szárazföldi tornatermi testnevelésóra egészít ki; 3-4 évfolyamon pedig heti 2 alkalmas úszóóra egészül ki 3 szárazföldi testneveléssel. Az úszóprogramhoz a tárgyi- szakmai feltételeket az Újhegyi uszoda biztosítja.

Az úszóprogramban résztvevők létszámának alakulása:

| 2007/2008 | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 |
|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| 57 (3 csoport) | 80 (4 csoport) | 94 (4 csoport) | 103 (4 csoport) |

Igyekszünk tanulóink részére széles szakköri kínálatot nyújtani és sportolási lehetőséget is biztosítani.

1. AZ ISKOLAI SZINT

1.1. Szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások a vezetői ciklus első négy évében

Az elmúlt időszak fő szempontja a minőségi munka, a folyamatosság biztosítása volt. Céljainkat a többször módosított, szemléletében változatlan pedagógiai programunk fogalmazza meg:

„Szeretnénk olyan tanulókat nevelni, akik igényesek, törődnek saját testi és szellemi fejlődésükkel, szeretik és védik a természetet.

Célunk:

- hogy megkönnyítsük a közösségbe való beilleszkedést
- törekedjenek anyanyelvünk szép, igényes használatára
- legyenek kreatívak és fogékonyak a művészetek befogadására.
- vegyék észre a világ sokszínűségét, és fogadják el a másságot
- tudjanak kulturáltan érvelni, alakuljon ki megfelelő vitakészségük.
- ’ép testben, ép lélek’ ”

Ezek megvalósítása érdekében

- évente megemlékeztünk névadónkról, új elemként kétévente ez kiegészül egy kerületi-budapesti általunk szervezett többfordulós Fekete István verseny-vetélkedő megszervezésével,

- továbbra is méltóképpen ünnepeltük nemzeti és nemzetközi ünnepeinket,
- szorgalmaztuk a tanulmányi versenyeken, szakkörökön, pályázatokon való részvételt a tehetséges tanulók képességeinek kibontakoztatása érdekében, ugyanakkor felzárkóztató foglalkozással segítettük a gyengébb képességűeket, a felzárkóztatás programja beépült a pedagógiai programunk óratervébe,
- igyekeztünk erdei iskolát és nyári táborokat szervezni minél több gyerek részére, az erdei iskola program bővült a felső tagozat felé is, erdei iskolákban általában tanulóink 1/3-a vesz részt,
- táborok közül kiemelkedik a 2010 nyarán Balánbányán lezajlott cseretábor, melyben 40 tanulóink 4 pedagógusunk kíséretével képviselte az első ilyen programon méltó képen Kőbányát,
- alkalmat teremtettünk iskolán kívüli kulturális és sporttevékenységekre: múzeum, színház, hangverseny, kiállítás; minden osztály és napközis csoport évente több alkalommal is részt vett ilyen programokon, ebben nagy segítséget nyújtott a diákönkormányzat;
- alsó tagozaton úszóosztályokat működtetünk
- növeltük az alsó tagozatosok részére a délutáni sportolási lehetőségeket,
- ugyanakkor változatlanul kiemelt feladatnak tekintjük a részképesség zavarokkal küzdő gyermekekkel való foglalkozást, különösen a logopédiai osztályok keretében, maximálisan kihasználva a korrepetálás, szakköri lehetőségeket,
- folyamatosan együttműködünk az iskolai pszichológussal és logopédusokkal

- továbbra is ösztönözzük pedagógusainkat szakirányú továbbképzésekre,
- törekszünk iskolánk jó hírnevének megőrzésére, új hagyományaink megszilárdítására (alsó tagozatos osztályok bemutatkozó műsoros délutánjai, a nyelvi est, a ki-mit-tud).

1.2. Intézményi eredmények

Tanulmányi területen is kimutatkozik az iskola lakossági háttere. Kevés a kiemelkedő képességű, kitűnő tanuló, viszont annál több tanulási akadályoztatást kell kezelnünk. Az időszak kezdetétől az éves munkatervek kiemelt célja volt a bukások számának csökkentése.

A bukások számának alakulása

| 2007/2008 | | 2008/2009 | | 2009/2010 | |
|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
| tanulók | bukások | tanulók | bukások | tanulók | bukások |
| 22 | 44 | 15 | 24 | 12 | 23 |

Ezt a kitűzött célt a 2009-re sikerült elérni és 2010-ben megtartani. Ebben nagy szerepet játszott az egyéni, személyre szabott fejlesztési tevékenység. A gyenge eredményekkel szemben jeles tanulóink száma általában 25 fő körül mozog. Diákjaink különböző kerületi vagy magasabb szintű tanulmányi versenyeken évente átlag 30 db 1-3. helyezést értek el.

A fenntartó a kerületi minőségirányítási programban megfogalmazottak szerint minden évben több területen méri az iskolákban folyó munkát. A különböző mérések eredményeinek

feldolgozását több szinten és módon végezzük el. Foglalkozunk ezekkel rendszeres (félévi, év végi) nevelőtestületi értekezleteken, minőségbiztosítással foglalkozó nevelőtestületi értekezleten, valamint rendkívüli nevelőtestületi értekezleten (nevelési értekezlet). A feldolgozás másik fontos(abb) szintje a munkaközösség, ahol az eredmények konkrét szakmai értékelése folyik. A munkaközösségek munkaterve ill. féléves és év végi értékelése foglalkozik a mérésekkel, fogalmazza meg az ebből adódó feladatokat. A szakértői vizsgálatok eredményeit - amennyiben időben megkaptuk - szintén munkaközösségi szinteken beszéltük meg. A kerületi szaktárgyi mérésekben eredményeink átlagosak. Ugyanakkor nevelőtestületünk véleménye szerint ezek az eredmények nehezen összehasonlíthatók, rengeteg olyan tényező befolyásolja azokat, melyeket a háttérkérdések nem tudnak jól megmutatni. (Sajnos erre a problémára jó megoldást nem tudunk javasolni.)

Az országos OKÉV mérések eredményét nevelőtestületi értekezleten ismertetjük, majd munkaközösségek dolgozzák fel a mérés felelőse segítségével. Eredményeink – egyetlen kivétellel - az országos, és néhányszor a budapesti átlag felett vannak.

A 2009. OKÉV mérés eredményei:

| | 6. matematika | 6. szövegértés | 8. matematika | 8. szövegértés |
|----------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| Fekete I. ÁI. | 505 | 531 | 502 | 504 |
| orsz. átlag | 489 | 513 | 484 | 502 |
| ált.isk. átlag | 486 | 510 | 477 | 494 |
| bp-i. átlag | 515 | 544 | 497 | 520 |

A nevelő-oktató tevékenység mérésének, ellenőrzésének, értékelésének általános tapasztalatai: Az iskolai életet a kiegyensúlyozottság, állandóság, megbízhatóság kiszámíthatóság jellemzi. A korábban elért eredményeinket tartani tudjuk, ez az iskola összetételéhez, szociokulturális háttéréhez viszonyítva mindenképp komoly teljesítménynek számít.

1.3. A beiskolázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása

A korábbi ciklusban történt Újhegyet érintő iskolabezárási, körzetmódosítási folyamat nyomán két tanévben (2004, 2005) a tervezett 2+1 osztályok helyett csak 1+1 osztályt tudtunk indítani. Emiatt a vezetői pályázatban is kiemelt helyen szerepelt az iskolában a megfelelő tanulólétszám folyamatos biztosítása. Ez azért is ütközött nehézségbe, mert az iskolabezárást követő körzetmódosítás során iskolánk körzetes tanulóinak száma csökkent.

Körzetes tanulók, és az iskolába (nem logopédiai két osztályba) felvett tanulók számának alakulása:

| 2007/2008 | | 2008/2009 | | 2009/2010 | | 2010/2011 | |
|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
| körzetes | felvett | körzetes | felvett | körzetes | felvett | körzetes | felvett |
| 52 | 53 | 43 | 51 | 53 | 57 | 57 | 49 |

Úgy tűnik, sikerült a beiskolázásokkal a tanulólétszámot stabilizálni, sőt az utóbbi két évben a túljelentkezésből adódó problémákkal kell megküzdenünk, mivel semmilyen felvételi vagy alkalmassági vizsgát nem tartunk. A siker részben a jó előkészítésnek, részben a

folyamatosan biztosított speciális programnak (az úszóosztályok igen népszerűek) köszönhetőek, de véleményem szerint legnagyobb mértékben az iskolában folyó kiegyensúlyozott oktató-nevelő munkának tudható be. Hosszú távon a legkiválóbb marketing tevékenység sem helyettesítheti a tényleges munkavégzést, illetve egy iskolában a legjobb reklám a színvonalas pedagógiai munka.

1.4. A tanulási folyamat szabályozottsága, ellenőrzöttsége

A tanulási folyamat szabályozása, ellenőrzésének menete a különböző jogszabályokban és szabályzatokban (MIP, PP, SzMSz, Házirend) szerint történik. Az belső ellenőrzés különböző szintjei, a munkaközösség-vezető, igazgatóhelyettesek, igazgató ilyen irányú tevékenységét a MIP és az éves ellenőrzési terv tartalmazza. Sajnos ebből az igazgatóra eső részt sok esetben nem sikerül maradéktalanul megvalósítani. A külső ellenőrzések, mérések, szakértői vizsgálatok eredményeit is – amennyiben időben rendelkezésünkre álnak - rendszeresen felhasználjuk, beépítjük munkatervünkbe.

Az elmúlt időszak fenntartó által kezdeményezett szakmai ellenőrzései:

2007/2008: pedagógiai program szakértői átvilágítása, átdolgozása.

2008/2009: Rajz, fizika, napközis szakértői vizsgálat, fejlesztőpedagógiai tevékenység átvilágítása; továbbképzési rendszer, egészségnevelési program vizsgálata.

2009/2010: matematika, kémia szakértői vizsgálata; SzMSz és a pedagógiai program szakértői átvilágítása, átdolgozása.

Jelenleg a sajátos nevelési igényű tanulókkal folytatott tevékenység átvilágítása zajlik.

Az átvilágításokat, vizsgálatokat lezáró megbeszéléseken mindig pozitív visszajelzéseket kaptunk. Sok esetben viszont az írásos jegyzőkönyvek olyan késéssel érkeznek, hogy érdemben már nincs értelme foglalkozni velük.

Fontos visszajelzéseket adnak munkánkkal kapcsolatban folyamatosan a diákok (DÖK), valamint a szülők (SzMK) is.

1.5. A tanulók hiányzásának alakulása

A tanulók hiányzásával kapcsolatban különösebb probléma nem merült fel. A hiányzási adatok átlagosak, évente egy főre 10-12 nap esik. A mulasztásokat az osztályfőnökök mellett a gyermekvédelmi felelős is figyelemmel kíséri. Napi kapcsolatban van a kollégákkal, ha problémát jeleznek, azonnal családot látogat. Igazolatlan napok száma éves szinten 70-80 között mozog, melyet átlag 15 fő tanuló okoz. A legtöbb esetben az igazolatlan nap a szülők hanyagságából adódik. Elfelejtik vagy elveszítik az igazolást. Csavargó tanulónk a négy év alatt egy fő volt, de esetében hatóság sem tudott intézkedni.

1.6. Fegyelmi helyzet

Tanulóink fegyelmezettsége általában jónak mondható. Az óra alatti magatartással kevés a probléma, inkább a nehezebben értékelhető szüneti magatartás okozott időnként gondot; illetve a problémák egy

szűk csoportra, néhány tanulóra korlátozódnak. Sajnos e néhány kifejezetten renitens gyermek igen rossz hatással van a többiekre. Nehézség, hogy ezekben az esetekben sokszor a szülőkkel nem tudunk együttműködni, ill. az együttműködés sokszor csak látszat, így tevékenységünk csupán „pusztába kiáltott szó” marad. Nehéz szembenézni a kirívó esetekben jelentkező eszköztelenséggel, tehetetlenséggel.

Igazgatói fokozatot (figyelmeztetés, intés, megrovás) az elmúlt években sajnos több esetben is kellett adni, viszont az elmúlt időszakban fegyelmi eljárást nem indítottunk. Dicséretben is sok tanuló részesült. (Fontos megjegyezni, hogy az igazán problémás, nem vagy igen nehezen kezelhető gyerekek minden esetben a más iskolából átvettek közül kerültek ki.)

Az utóbbi két évben új – egyelőre megnyugtató megoldást még nem talált – problémaként jelent meg hogy néhány tanulónknál az igen gyenge képesség (70% körüli IQ) hátrányos helyzettel, devianciával párosult, s így a gyermek szinte teljesen kezelhetetlen.

Az iskolai magatartásjegyek átlagának alakulása

| 2007/2008 | 2008/2009 | 2009/2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 3,95 | 3,91 | 3,92 |

Külön felelősségként jelentkezik tanulóink esetleges iskolán kívüli negatív cselekedeteinek vizsgálata, mely esetekben természetesen fegyelmi úton nem járhatunk el, de ha ilyen eset tudomásunkra jut, ezekkel a gyerekek érdekében a szülőkkel közreműködve mindenképp foglalkoznunk kell.

1.7. A tanulók ösztönzése

Szorgalmazzuk tanulóink részvételét a különböző tanulmányi, kulturális és művészeti és sportversenyeken, rendezvényeken. Diákjaink ösztönzési, jutalmazási rendszerét pedagógiai programunk tartalmazza. Természetesen a nevelők személyiségéből fakadó egyéni pedagógiai módszerek is beépülnek ebbe a rendszerbe. Fontosnak tartjuk a pozitív motivációt, ezt tükrözi az ellenőrzőkbe történő beírások 60:40 %-os pozitív aránya. A legjobb eredményeket elérőket - a kerületi jutalmazásokon kívül - iskolai elismerésekben is részesítjük. Kiemelt szerepet foglal el a jutalmazásban a kerületi 3-3 fős polgármesteri elismerés, a diákönkormányzat által minden évben megrendezett jutalom buszkirándulás, valamint az iskolai alapítványunk által támogatott „Fekete István Díj”. (Ez a legmagasabb iskolai kitüntetés, melyet minden évben az évzárón egy alsós és egy felsős tanuló kaphat meg, a díjjal 20-20 000 forintos könyvtalvány jár.)

1.8. Az iskolát elhagyók problémái

Az iskolát elhagyó tanulók a legtöbb esetben elköltöznek a lakótelepről. Ritkábban fordul elő, hogy az érkező tanulók nem tudják megszokni az itteni rendet, elvárásokat, s ezért mennek tovább. Logopédiai osztályunkba menet közben felvett gyerekeknél néhány esetben a szülők túl erősnek találták az oktatást. A több évfolyammal lemaradó tanulóinkat a Felnőttek Iskolája vette át. A 6-8 évfolyamos gimnáziumba történő távozás iskolánkra nem jellemző.

Továbbtanulásban a beiskolázás 100%-os, érettségit adó iskolába 79%-os. Tanulóink a képességeiknek megfelelő középiskolákban tanulnak tovább, a középiskolák visszajelzése általában pozitív.

A továbbtanulás alakulása:

| | 2007/2008 | 2008/2009 | 2009/2010 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| gimnázium | 9 | 13 | 12 |
| szakközépiskola | 25 | 29 | 31 |
| szakiskola | 12 | 13 | 7 |

1.9. A tantestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota

A nevelőtestület munkamorálja jó, stabil csapatot alkotnak. A kisebb létszámú, szakmaspecifikus munkaközösségek működése jól szolgálja a munka hatékonyságának növelését. A csapatban a jó munkakapcsolat a jellemző. A feladatokat mindenki képességeinek megfelelően próbálja ellátni. Nehezebb viszont az iskolán túlmutató (pl. kerületi) programokra mozgósítani.

Sajnos a kilenc évvel ezelőtti utolsó nagyobb arányú béremelés mára már teljesen elvesztette motiváló hatását, s lehetőségeink általában nem elegendők a megfelelő anyagi elismerés biztosításához.

Dolgozói közösségünk kifejezetten nehezményezi, hogy anyagi létüket komolyan befolyásoló döntéseket (pl.: cafetéria vagy adókedvezmény igénybevétele) sokszor hirtelen, kellő mérlegelés lehetősége nélkül kell meghozniuk.

A nevelőtestület egységének erősítését is szolgálta a hagyományos

karácsonyi vacsora, a nevelési értekezletet követő „fehér asztal”. Sajnos az ilyen közösségépítő programok (pl. kirándulások) anyagi fedezetét is egyre nehezebb előteremteni. Ugyanakkor a kollégák motiválási lehetőségei közt már egyéb anyagi lehetőségre (jutalom) csekély a lehetőség. Sajnos bérgazdálkodásunk szűk keretei miatt több éve pedagógusnap alkalmával nem tudtunk bérmaradványból adódó jutalmat osztani, (ill. 2008-ban még karácsonykor sem). Nagyon fontos lenne, ha kifejezetten jutalmazás céljára elkülönített összeggel – pl.: kétheti (négyheti) bértömeggel tudnánk a kollégák áldozatos munkáját differenciáltan jutalmazni!

2. KAPCSOLÓDÁS A VEZETŐI PÁLYÁZATKOR BENYÚJTOTT VEZETŐI PROGRAMHOZ

2.1. Változások a vezetői programhoz képest

A vezetői programban megfogalmazott elvek, elképzelések változatlanok, ma is időszerűek. Olyan új körülmény nem adódott az iskola életében, mely gyökeres változást, fordulatot okozott volna. Az intézmény az elmúlt időszakban a vezetői programban megfogalmazottak szellemében működött.

2.2. Az elért, és el nem ért célok

A vezetői programban is jelzett minőség és folyamatosság minden tanév munkatervében megtalálható az elsődleges célok, szempontok között. Fontosnak tartottam és tartom az elért eredmények megbecsülését, megőrzését. A pedagógiai programunk átdolgozásakor

is ezek a szempontok mindig érvényesültek. Rövid és hosszú távú céljaim általában összhangban állnak az elért eredményekkel. Sajnos néhány technikai átalakítás (pl.: ebédlő – tornaterem - udvarrehabilitáció) nem valósult meg az elmúlt időszakban.

2.3. Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia

A szervezeti, döntési struktúra és hierarchia lineáris szerkezetű, az SzMSz-ben foglaltak szerint működik Igen lényeges a megfelelő információáramlás biztosítása.

A szűk iskolavezetés (igazgató, helyettesek) heti (hétfőként) megbeszélésein áttekintette az aktuális feladatokat.

A kibővített iskolavezetés (igazgató, helyettesek, KAT elnök vagy szakszervezeti titkár, DÖK segítő tanár, egy felsős, egy alsós munkaközösség-vezető, valamint a logopédiai és napközis munkaközösség vezetője) terv szerint 4 hetente tartja értekezleteit, melyen értékeli az elmúlt időszak eseményeit, előkészíti, koordinálja a következő időszak konkrét feladatait, segíti az információáramlást. Ez a korábbi időszakhoz képest létszámcsökkenést jelentett, ugyanakkor a hatékonyabb együttműködést van hivatva segíteni. A megbeszéléseket tagozati, területi megbeszélések, értekezletek követik. Ez a munkaforma a korábbiaknál hatékonyabbnak bizonyul, amennyiben sikerül megőrizni a rendszerességet. Ugyanakkor az információáramlásban a korábbi évekhez képest talán kevesebb volt a zökkenő.

Nevelőtestületi értekezletre 2 alkalommal terv szerint, néhány alkalommal „rendkívüli esetben” kerül sor.

A félévi, év végi osztályozó értekezletek rendben lezajlottak, az osztályfőnökök, napközis csoportvezetők a megadott szempontok szerint lelkiismeretesen felkészültek.

Az értekezleteken, megbeszéléseken igyekeztünk a hatékonyan, de lehetőleg röviden megoldani feladatainkat.

Az elmúlt időszakban erősödött a munkaközösségek, valamint a tagozati-területi egyeztetések, összedolgozások szerepe. A továbbiakban a munkaközösségekre egyre több feladat és felelősség hárul. A 10 szakmai munkaközösség munkaterve szerint folyamatosan végezte tevékenységét. A munkaközösség-vezetők feladataikat kiválóan látták el. A kapcsolat a munkaközösség-vezetők és a tagok között nagyon jó.

2.4. A nevelő-oktató munka ellenőrzése, szakmai módszertani irányítása

A nevelő-oktató munka szakmai, módszertani irányításához a már említetteken túl sokban támaszkodunk a különböző kerületi és központi továbbképzésekre, iránymutatásokra. Ezek nyomán különböző munkaformájú értekezleteken (előadás, konferencia, tréning) vállalkozó kollégáink dolgozzák fel és adják tovább az új ismereteket (pl.: mérési eredmények, kompetencia alapú oktatás, logopédiai program.)

A belső ellenőrzés tartalmát a szabályzatok értelmében az éves ellenőrzési tervek határozzák meg. Ezek végrehajtása a tervezett óralátogatások tekintetében az egyéb feladatok torlódása miatt egyik évben sem maradéktalan, ill. egyre nagyobb szerepet kapnak

(vállalnak) benne a helyettesek. Az ellenőrzések során különleges intézkedés megtételének szükségessége egyszer sem merült fel.

Az ellenőrzésekhez a fenntartói szakértői vizsgálatok mellett intézményünk is – munkaterve szerint – az alábbi területeken vett igénybe - teljes körű foglalkozáslátogatásokat is tartalmazó - szakértői tevékenységeket:

2007/2008-as tanévben napközis terület teljes átvilágítása,
2008/2009-es tanévben informatika szakértői vizsgálat,
2009/2010-es tanévben logopédiai terület átvilágítása.

Valamennyi szakértő elismerően nyilatkozott az iskolában folyó munkáról.

2.5. Az emberi viszonyok az intézményekben

Az intézményen belüli emberi kapcsolatok és viszonyok tekintetében (vezetők, pedagógusok, technikai dolgozók, tanulók, szülők) elsősorban nem az alá-fölérendeltség, hanem a partneri viszony dominál. Fontos szempont a mindenki számára kölcsönös tisztelet megadása, de megkövetelése is.

2.6. Problémák és kihívások;

Alapfeladatok, pedagógia:

- Kevés a 0,5 fejlesztőpedagógusi státusz (ellátandó gyerekek száma jelenleg 47 fő).

- Kevés az iskola specialitásához szabadon felhasználható óra (mivel a hagyományos emelt szintű matematikaoktatás miatt nem fér bele az órakeretünkbe az 5 órás idegen nyelv, így jelentős „pluszórától” esünk el).
- Az elvárhatótól erősen eltérő, problémás magatartású gyerekek kezeléséhez nincs (vagy nagyon csekély) a valóban eredményes segítség, magunkra vagyunk hagyva a néha megoldhatatlan helyzetekkel.
- Problémát okoz a testnevelésórák szakszerű ellátása (ld.: tárgyi feltételek).
- Nagyon sok az adminisztráció, adatszolgáltatás; valamint a különböző ellenőrzések, szakértői vizsgálatok döntő többsége is adminisztrációs jellegű – ez elvonja a figyelmet a vezetői tevékenység más területeiről.
- Nagyon hiányzik a dolgozók anyagi elismerésének lehetősége!

Tárgyi feltételek, működés:

- Tárgyi feltételek problémái: tornaterem kicsi, kevés (1 héten 65 tornatermi testnevelésóránk van); udvarrehabilitáció hiánya; épület belső felújítása hiánya; technikai eszközök elavultsága.
- Technikai-kisegítő létszám kevés (pl.: portás).
- Gazdálkodás személyi feltételei: (ig., gazd. üi., iskolatitkár) elég lenne, ha nem volna ennyi „plusz” feladat, így jelenleg kevésnek bizonyul.
- Komoly gondot jelent az ebédbefizetés koordinálása.
- Sajnos személyi okok miatt megszűnt az iskolai alapítvány működése, új alapítvány létrehozásához külső segítségre volna szükségünk (jogi terület), melyet egyelőre nem találtunk meg.

ÖSSZEGZÉS


A továbbiakban is az elért eredmények nyomán képzelem el az iskola jövőjét. A fentebb megfogalmazott problémák és kihívások mellett természetesen legfontosabb feladatként jelentkezik a megfelelő tanulólétszám folyamatos biztosítása. További igen lényeges elem a megfelelő gazdasági helyzet megvalósulása, valamint a megkezdett átalakítások (ebédlő, tornaszoba, udvar) folytatása, ill. befejezése. Az iskola régi profiljait a továbbiakban is meg kívánjuk őrizni (logopédia, emelt szintű matematika, úszás). Fokozott figyelmet kell a továbbiakban fordítani a fejlesztést igénylő gyermekek ellátásának biztosítására. Szeretném a régi és új iskolai hagyományokat tovább fenntartani, szilárdítani. Természetesen mindehhez szükséges a megfelelő személyi feltételek biztosítása is. Rendkívül lényeges tényezőnek tartom a pedagógusok személyiségét, ha a tanár színes egyéniség, a tanuló is az lesz; ha a pedagógus meg tudja önmagát valósítani, a gyermek is kiteljesedik.

Ezt hirdeti iskolánk mottója is:

„Szolgálni a jót, lobogásra és világosságra gyűjtani azokat, akik keresik és várják a szépet, hogy világosságra, öröme és szertetre gyűljanak és gyűjtsanak másokat is”

/Fekete István/

Budapest, 2011. január 24.

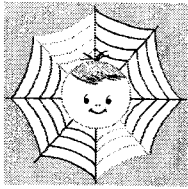


Kuhn András
igazgató

2011. 01. 24. sz.

Ugyan: B. Anikó

2011. 01. 24.



**BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT
CSODAPÓK ÓVODA**

1104 Budapest, Mádi utca 127.
Tel/fax: (06-1) 260-33-62
Internet: w3.enternet.hu/csodapok
email: csodapok@enternet.hu



Ikt.sz.

Baranyi Anikó Anna
Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat
Polgármesteri Hivatal
Oktatási és Közművelődési Főosztály

Budapest

Tisztelt Főosztályvezető-helyettes Asszony!

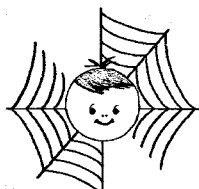
Mellékelten küldöm a négyéves óvodavezetői beszámolómat.

Budapest, 2011. január 24.

Tisztelettel:



Cseh Sándorné
Cseh Sándorné
óvodavezető



BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KÖBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT

CSODAPÓK ÓVODA

1104 Budapest, Mádi utca 127.

Tel/fax: (06-1) 260-33-62

Internet: w3.enternet.hu/csodapok

email: csodapok@enternet.hu



ÖNÉRTÉKELÉS

az óvodavezető négy éves (2007 – 2011) munkájáról

Készítette: **Cseh Sándorné**
óvodavezető

Budapest Főváros X. Kerület Kőbányai Önkormányzat ÖMIP-jének 9.1. pontjában meghatározottak szerint az alábbiakban készítettem el a vezetői önértékelésemet.

1.) Munkáltatói feladatok teljesítése

Az új dolgozók felvétele során törekedtem betartani a vonatkozó jogszabályokban előírtakat, különös tekintettel a pályáztatásra, a besorolásra, a TANINFORM és a KIR programokhoz pontos adatok megadására. Folyamatosan figyelemmel kísérem az alkalmazottak illetmény előmeneteli rendszerét.

Minden alkalmazottnak elkészítettem a munkaköri leírásaikat, az évenkénti pontosítás után végrehajtottam szükség a kiegészítéseket és módosításokat.

A szakszervezettel egyetértésben meghatároztam az óvoda munkarendjét, átdolgoztam a munkaidő nyilvántartásának rendszerét és okmányait.

Az intézmény IMIP-jében meghatározott eljárásrend, és kidolgozott teljesítmény értékelési rend szerint elkészítettem az alkalmazottak teljesítmény értékeléseit.

Megfelelő figyelmet fordítva áttekintettem a közalkalmazottak személyi anyagait, a gyűjtőben az iratokat sorba rendeztem.

Nagy figyelmet fordítok az éves szabadságolási tervek elkészítésére, a szabadságok összehangolására és kiadására. Rendszeresen ellenőrzöm a helyettesítések megszervezését, a heti munkaidő beosztás elkészítését és a munkaidő elszámolását.

Terv szerint minden évben megszervezésre kerül az alkalmazottak tűz-, baleset-megelőzési-, katasztrófa- és munkavédelmi oktatásának megszervezése.

2.) Gazdálkodási feladatok

Az intézmény éves költségvetési keretei lehetővé tették az óvoda működtetését, és a dolgozók törvényes járandóságainak folyamatos biztosítását. A takarékos gazdálkodás következtében jelentkező bérmegettakarításból lehetőség nyílt a többletmunkát vállaló dolgozók anyagi elismerésére.

A GAMESZ megszűnését követően 2007-ben nagyobb összeget (közel másfél millió Ft-ot) kaptunk, melyből az udvarunkra egy 6x6 méteres pavilont vásároltunk, és egy mosogatógépet. A mosogató gép beszerzését a dajkai munkafolyamat meggyorsítása, és az edények fertőtlenítése miatt tartottam fontosnak. A HACCP követelmény előírásainak betartására rozsdamentes ételszállító badellákat kellett vennünk az ételek szállításához. A konyhahigiéniai elvárásoknak megfelelő nagyobb számú edényzet cseréjére a mai anyagi forrásaink nem elégségesek. Szükségünk lenne a fenntartó külön támogatására, a konyhai tálalószekrény, edényzet (tányérok, csészék, evőeszközök) cseréjéhez.

A megnövekedett nyomdatechnikai és sokszorosító feladatok ellátása nagyon megterheli a költségvetésünket, ezért pályázati nyereményeinkkel és alapítványunk támogatásával igyekszünk enyhíteni a gondokat. Udvarunkon lévő játékok felújításához, cseréjéhez pályázati nyereményeinket, alapítványunk bevételeit is felhasználjuk. A csoportokban lévő szőnyegetek ebben az évben kicseréltük, mert elhasználódtak.

3.) Szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások

Az óvodában folyó szakmai munka színvonalának emelésére kiemelt figyelmet fordítottunk. Az elmúlt időszakban költségvetési keretből és pályázati forrásból továbbképzéseken vettünk részt. Ezek közül jelentősebbek voltak: az óvoda pedagógusai közül 1 fő szakvizsgát tett óvodavezetésből, 1 fő óvodapedagógus szocioemocionális tanfolyamot végzett, a PSZK szakmai képzési területeinek többségén képviselte kolléganő az óvodánkat, HACCP képzésen minden dajka részt vett, 1 fő új dajka elvégezte a dajkaképző tanfolyamot. A kerületben szervezett katasztrófavédelmi és megelőzési képzésen 2 fő óvodapedagógus, és 1 fő dajka vett részt.

Ebben a nevelési évben TÁMOP-os pályázati forrásokat felhasználva 6 fő óvodapedagógus vesz részt, a tehetségfejlesztéssel kapcsolatos Herskovits féle 30 órás akkreditált képzésen.

A nyertes pályázatok száma és összege:

| | | |
|---------------------------|------------|-------------|
| 2007/2008. nevelési évben | 3 pályázat | 372.000Ft |
| 2008/2009. nevelési évben | 5 pályázat | 760.200Ft |
| 2009/2010. nevelési évben | 7 pályázat | 4.141.000Ft |

A kerületi környezeti munkaközösséget, majd a környezeti műhelyt vezettem, szakmai segítséget nyújtottam a hozzám fordult kolléganőknek. Ezt a szakmai munkát még egy évig óvodavezetőként is irányítottam.

Több alkalommal vállaltunk kerületi bemutatót, melyek témái voltak: az egészséges életmód területén belül a mindennapi mozgás lehetőségének megismertetése, vizes játékok alkalmazásának bemutatása, szabadjáték megvalósulása, udvari játékélet a kompetencia nevelési szemlélet alapján, környezeti műhely foglalkozásának szemléltetése, továbbá különböző kézműves technikák bemutatása. Az óvodai munkadélutánokon a gyermekek és a kollégák mellett egyre nagyobb létszámban vesznek részt az érdeklődő szülők is.

A közös célok megfogalmazása mellett az óvodai programok meghatározásában természetesen a gyermekek érdeke volt az elsődleges. Sikerült színesebbé, változatosabbá tenni az óvodai életünket. A gyermekeinknek kínált programok jól illeszkedtek a HOP-ban meghatározott célok megvalósításához, melyeket az utóbbi három évben ütemezve változatos helyszínekre, minden korcsoportú gyermek igényére figyelemmel szerveztük.

Az alapítványunk támogatása, továbbá pályázati nyeremények tették lehetővé, hogy gyermekeinket elvigyük Nagykarácsonyba a Mikuláshoz, hangszerbemutatóra a Magyar Rádió Koncerttermébe, az Állatkertbe, a Tropicáriumba, a Planetáriumba, a Bábszínházba, múzeumokba, hajókirándulásra a Dunán, Kecskemétre a játszóházba, Arborétumba, Katalinpusztaszendehelyen a Gyadai tanösvényre, Piliscséven a Seholsincs-sziget játszóházba, Normafához, Pomázra gyümölcszüretre, stb.

HOP-unk másik kiemelt feladatának – az egészséges életmódra nevelés, a mindennapi mozgás megszerettetése – területén is jelentős fejlődést értünk el. Óvodánk egyik óvodapedagógusa irányítja kerületünkben az egészséges műhely szakmai munkáját, ami saját óvodánknak is biztosítja a megújulást a szakmai módszereinkben. A HACCP követelmények betartásával igyekeztünk biztosítani a csoportokban az étkezési, tálalási, tisztálkodási eszközöket. A konyhai munka megkönnyítését segítettük elő a mosogatógép és egyéb eszközök beszerzésével. Két évenként konyhahigiéniai képzésen vesznek részt a dajkák. Hárman elvégezték a PSZK által

szervezett „Kompetens Dajka” című tanfolyamot, ezzel a csoportban végzendő feladatokhoz tudnak nagyobb segítséget nyújtani az óvodapedagógusoknak.

Fokozatosan fejlesztettük a mozgás megszerettetéséhez szükséges eszközeinket. Tornaterem hiányában igen komoly szervezéssel hetente egy alkalommal tornaterembe visszük a középső- és nagycsoportos korú gyermekeinket, és uszodába úszni a nagyokat. Ebben az évben több alkalommal voltunk a kerületünkben kialakított jégpályán korcsolyázni a nagycsoportos korú gyermekekkel.

A KOMP nevelési módszerek megismerését követően a kerületben elsőként dolgoztuk át az udvari játékéletünket, figyelve az udvarrészek eltérő felszereltségére, és a játék lehetőségek változatosabbá tételére. Ezen a téren elért eredményeinket bemutattuk a kerületi és a fővárosi érdeklődő kollégáknak is.

Igen jelentős pályázatot nyertünk konzorciumban 2010-ben a „Kőbányai Kőbükik” című TÁMOP 3.4.3 tehetségfejlesztésre megírt pályázati anyagunkkal. Ennek megvalósítására jelentős anyagi forrást szereztünk a gyermekeink fejlesztéséhez, a műhelyekben dolgozó kollégák anyagi elismeréséhez.

4.) Gyermekek felvételének hatékonysága, célok, tervek megvalósulása

Az óvodában 4 csoport működésének biztosítottak a törvényes feltételei. A felvehető gyermekek száma 2008/2009. nevelési évig 100 fő volt, melyet a 2009/2010 nevelési évben a fenntartó 108 főre megemelt.

A felvételi eljárások során jelentkező és felvett gyermekek számának alakulása az elmúlt négy nevelési évben:

| | |
|--|------------------------|
| 2007/2008. nevelési évre jelentkezett 47 fő, | felvételt nyert 29 fő, |
| 2008/2009. nevelési évre jelentkezett 34 fő, | felvételt nyert 25 fő, |
| 2009/2010. nevelési évre jelentkezett 46 fő, | felvételt nyert 27 fő, |
| 2010/2011. nevelési évre jelentkezett 57 fő, | felvételt nyert 24 fő. |

A gyermekek korcsoportonkénti eltérő létszáma teszi szükségessé, hogy valamennyi csoportunk vegyes csoportként működjön. A 2010/2011. nevelési évben a csoportok létszáma 27-27 fő, az óvoda összlétszáma 108 fő, a férőhelyek kihasználtsága 100%.

Az óvoda felvételi körzetéből jelentkező óvodáztatási igénynek eleget tesz. Az óvodai felvételi eljárások során jellemző a túljelentkezés. A jelentkezők közül felvételnél előnyben részesítettük a körzetes tanköteles korúakat, a körzetben lakókat, az egyedül gyermeket nevelő szülő gyermekét, a többgyermekes családokat, a szociális okok miatt hátrányos helyzetű szülő gyermekét, továbbá a szomszédos bölcsődébe, iskolába járó gyermekek testvéreit. A fennmaradt üres férőhelyre pedig elsősorban azok a gyermekek nyertek felvételt, akiknek testvérei előjegyzésben felvételre vártak a szomszédos bölcsődébe. A más körzetből jelentkezők közül évek óta többen említik, hogy ismerőseik ajánlására azért szeretnék hozzánk beírni gyermekeiket, mert nálunk biztosított az egyéni bánásmód a gyermekek befogadásának megkönnyítésére, nem szokványosak az óvodai programjaink, továbbá az étkezésünket ellátó bölcsődei ételmezésvezető segítségével tudjuk biztosítani a gyermek számára esetleg szükséges diétát (pl. ételallergia).

5.) A tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége

Az elmúlt időszakban szinte valamennyi dokumentumunkat át kellett dolgozni, vagy ki kellett egészíteni a törvényi változások, fenntartói követelmények, gyermekek és szüleik jogos igényeinek megfelelően. Ehhez sok türelemre, kitartásra és a vonatkozó jogszabályok alapos tanulmányozására volt szükségünk. A nevelőtestület húzó tagjai sikeresen bevonták kevésbé aktív munkatársainkat is.

Átdolgoztuk az **SZMSZ-t**, elkészítettük mellékleteit, a **Szabálytalanságok eljárásrendjét** és a **FEUVE szabályzatot**. Az átdolgozott SZMSZ-hez igazítva módosítottuk a dolgozók munkaköri leírásait, és kiegészítettük a különböző felelősök feladatait.

Átdolgoztam a **munkaidő nyilvántartás rendszerét** és a hozzá kapcsolódó **dokumentumokat**. Ennek következtében könnyebben tervezhető a kötelező és a kötelezőn felüli munkaidő, folyamatosan követhetővé vált a heti, és a kéthavi kötelező munkaidő alakulása, pontos elszámolása.

Törvényi változások és a fenntartói követelmények alapján módosítottuk **Házirendünket**. A módosítás érintette a gyermekek védelmét, egészségének megőrzését, az étkezéssel kapcsolatos bejelentési és térítési kötelezettségeket, kedvezmények igénybe vételének szabályait.

A **HOP** átdolgozása során beépítettük az esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód biztosításának, és az emberi jogok tiszteletben tartásának kollégáink által megfogalmazott lehetőségeit. A mindennapi nevelőmunka feladataként megfogalmaztuk a diszkrimináció elkerülésének és a toleranciának az alkalmazását. Ünnepeink, jeles napjaink kiválasztásában figyelmet fordítottunk a gyermekek érdeklődésére, a nemzeti identitástudat erősítésére, környezettudatos szemléletformálására, környezetünk védelmére. Elkészítettük a szülők számára **HOP-unk rövidített változatát**. A nevelő munkánk tervezését a KOMP nevelési módszer alapján megújítottuk. Három képesség szintre tervezzük, mely a vegyes életkorú csoportok elvárásainak leginkább megfelel.

Az **IMIP**-ben meghatározottak szerint kidolgoztuk az **Óvoda teljeskörű önértékelési rendszerét**, az **alkalmazottak teljesítményértékelését**, és folytattuk az **aktuális eljárásrendek** kidolgozását (terv szerint évente 2 –3 eljárásrend).

A jogszabályi előírások szerint kiadtam az óvoda **Gyakornoki szabályzatát**, mely alapján pályakezdő kolléganőnk megfelelően felkészült a beosztásának ellátására, és sikeres gyakornoki vizsgát tett.

Segítséget nyújtottunk a **Szülői Szervezet Működési Szabályzatának** elkészítéséhez.

A törvényi kötelezettségünknek megfelelően 2009/2010-es nevelési évben kidolgoztuk a **gyermekek szöveges értékelésének szempontjait**, melyet a gyakorlati munkánkban megfelelően alkalmazunk.

Az intézményben az ellenőrző tevékenység tervszerűen folyt. Az ellenőrzések tárgyát, idejét, és a végrehajtásért felelősöket az óvoda éves munkatervei tartalmazták. Az ellenőrzések végrehajtásába az óvodavezető-helyettes és a szakmai munkaközösség vezetőjét szükség szerint bevontam. Az ellenőrzések megállapításairól feljegyzést készítettünk, az eredményekről minden esetben tájékoztattuk az ellenőrzött személyt, és szükség szerint intézkedtem a hiányosságok megszüntetésére. Egy-egy téma (pl. csoportnaplók) ellenőrzésének befejezését követően az összegzett megállapításokról tájékoztattam az érintett közösséget, és meghatároztam a további feladatokat. Az ellenőrzések tapasztalatait igyekeztem beépíteni a vezetői munkámba, a körültekintő és egyértelmű feladat meghatározásban.

6.) Nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota

A nevelési év feladatainak meghatározására az év elején, a nevelési év értékelésére az év végén **alkalmazotti értekezletet** tartok.

Nevelőtestületi értekezletet – az éves munkatervben meghatározottak szerint – évente 3-4 alkalommal, általában a nevelés nélküli munkanapokon tartottuk. Meghatároztuk saját működési rendünket, kidolgoztuk a nevelőtestület működési szabályait. A feldolgozott fontosabb témák közé tartoztak: a belső ellenőri vizsgálat megállapításai (2008.), és az ebből adódó feladatok, aktuális szervezési feladatok, nevelési év kiemelt feladatai, HOP beválás vizsgálata, kimenő nagycsoportosok mérő rendszerének kidolgozása, tűzvédelmi gyakorlat levezetése, módja. Foglalkoztunk még a gyermekek személyi dokumentumainak átalakításával, a csoportnaplók vezetésével, az általunk tartott kerületi szakmai bemutatók feladataival. Rendkívüli nevelőtestületi értekezletekre az óvodai dokumentumok elfogadásakor került sor.

A dolgozók mentálhigiénés állapota általánosan jónak mondható. Az utóbbi években óriási teherré vált a kollektíva számára a **megnövekedett adminisztráció az alapidokumentumok átdolgozása és módosításai miatt**. A gyermekek ellátása mellett a munkaidőből nagyon sok időt kell eltölteni a szöveges értékelésekkel, mérésekkel, neveléshez kapcsolódó dokumentumok és egyéb dokumentumok munka melletti kidolgozásával. A munkafeladatok elosztása során törekszünk az egyenletes terhelésre, de van, aki megpróbál háttérben maradni, és csak konkrét feladat kiosztása után végez plusz feladatot.

Az időszakosan, nagyobb leterheltség, vagy a feladatok összetettségénél tapasztalható volt néhány dolgozónál a fáradtság, fásultság jelei, melyek rossz morális hatást fejtettek ki a kollektíva egészére. Ezeket a rossz periódusokat a problémák megbeszélésével, a kollektíva segítségével, és megfelelő motiváció megtalálásával sikerült kezelni.

Kezdeményezésekre, szaktanácsadói segítséggel közösségépítő tréningeket tartottunk 2009-ben nevelőtestületünk tagjai részére. Ennek hatására javult a munkatársi kapcsolatunk ebben az új vezető és beosztott kapcsolatban. A szakmai munkavállalás is jó irányba haladt.

Bevezettük az **év dolgozója** címet, melyet a kollektíva ítél oda. Átadására az év végi Csodapók Nap rendezvényünkön a szülők, a gyermekek, a kollégák és a vendégeink jelenlétében kerül sor. A cím az erkölcsi elismerés mellett – a nevelőtestület határozata alapján a minőségi pótlékból – anyagi elismeréssel is jár.

Közösségünk összetartozását erősítették a közös vacsora estek, kirándulások, a kollégák lakásában (a beszélgetéshez önkéntesen saját lakását felajánló) eltöltött beszélgetések, melyekre közösen készítünk csemegézni valókat.

A munkakörülményeken igyekeztünk javítani, az írásbeli munka elvégzéséhez eszközöket biztosítottunk (számítógép, videokamera, diktafon stb.). Szakmai felkészültséghez, továbbképzésen való részvételhez óvodapedagógusoknak és dajkáknak is biztosítottuk a szükséges munkaidő kedvezményt, és a tanfolyamok anyagi támogatását.

7.) Óvodát elhagyók problémái

Óvodánk évek óta stabil alkalmazotti létszámmal dolgozik. Vezetői ciklusom második évében 1 fő óvodapedagógus munkaviszonya szűnt meg az egészsége visszafordíthatatlan romlása miatt, és 1 fő nyugdíj mellett dolgozó dajka kérte munkaviszonya megszüntetését.

Az óvodából gyermekek távozása nem jellemző. Nagyon ritkán fordult elő, hogy elment tőlünk valaki. A távozásnak igen prózai okai voltak, mint pl. költözés, vagy a szülő vidéken kapott munkát.

8.) A vezetői pályázatkor benyújtott vezetői programhoz kapcsolódva

a) Változások a vezetői programhoz képest

Szakmai felkészültségünket a PSZK-ban tartott TÁMOP 3.1.4 „A kompetencia alapú nevelés és oktatás bevezetése a kőbányai intézményekben” című továbbképzésen bővítettük a KOMP nevelési módszer megismerésével, elsajátításával. Minden kollégánál elvégzett legalább két modult. Ezeket az ismereteket a három képességszintre történő, differenciált tervezésben hasznosítjuk leginkább. Erről a nevelési módszerről pályázatomban benyújtásakor még nem volt tudomásom, így ezt későbbi ismeretek alapján építettük be nevelőmunkánkba.

Szülői támogatásként minden csoportba számítógépet kaptunk, így kollégáim tervezőmunkájukat már számítógépen is elkészíthetik. Ez óriási fejlődést hozott a dokumentumaink külső megjelenítésében, szebbek és olvashatóbbakká váltak.

Pályázatok nyereségei sokkal több eszköz beszerzését tették lehetővé, mint a vezetői pályázatomban megírásakor tervezhettem volna. A nyertes TÁMOP 3.4.3. pályázat révén a gyermekek fejlesztésére, kollégák szakmai megújulására is lehetőségünk nyílt. Ezen belül anyagi elismerésben is részesülhetnek a pályázat megvalósításában részt vállalt kollégák.

A környezettudatos nevelésnek és szemléletformálásnak eredményeként sikeres pályázattal óvodánk másodszor is elnyerte a **Zöld Óvoda** címet. A pályázat feltételeinek teljesítésében a gyermekek szemléletformálása mellett az egészséges életmódhoz szükséges eszközök beszerzése, használata, és a szülők körében is terjeszthető programok szervezése is sokat számított. A csoportokban évek óta használunk párásító és levegőtisztító gépeket. Az alapítványunk támogatásával beszerzett klíma berendezésekkel tesszük kellemessé nyáron kánikulai melegben a csoportszobák hőmérsékletét.

Az intézményünk ismertségét növelni tudtuk azzal is, hogy az Aranyág Alapítvány kérésére (mivel tőlük nyertük a megvalósításához szükséges költséget) gyermekeinkkel bemutattuk az udvari kiskertben kialakított gyógynövény csigánkat a TV **m1**-es csatornáján és az ATV-n.

b) Az elért célok

Vezetői pályázatomban megfogalmazott céljaim nagy részét sikerült megvalósítani. Ezek közé tartozik, hogy a HOP-ban megfogalmazott nevelési feladatok az IMIP-ben meghatározott minőségi elvárásoknak megfelelően időarányosan megvalósultak.

Sikerült biztosítani az intézmény törvényes működését, melynek elengedhetetlen feltétele volt a különböző jogszabályi előírások tanulmányozása, a változásaik folyamatos figyelemmel kísérése, és nem utolsósorban a szabályok következetes betartása és betartatása.

A vezetői munkámban a munkafolyamatok átgondolásával sikerült megvalósítani az ésszerű munkamegosztást, a rendszeres ellenőrzést, értékelést, és a gyorsan változó feltételekhez történő alkalmazkodást. Kiemelt figyelmet fordítottam a nevelési év beindítására, az értekezletek

időpontjainak és témáinak meghatározására, a nevelési feladatok, az ellenőrzés és értékelés tervezésére.

Megvalósult a felelősi rendszer áttekintése, átdolgozásra kerültek a felelősök feladatai, melyet minden érintett írásban megkapott, ezek alapján tervszerű a munkavégzésük és a beszámoltatásuk.

Sikerült folyamatosan fenntartani a nevelőtestület egységét, az óvodapedagógusok szakmai fejlesztését és továbbképzését. Kolléganőink számára biztosított a lehetőség arra, hogy bemutathassák felkészültségüket, kreativitásukat, tehetségüket, melyre jó alkalom nyílt a különböző bemutatók megtartása során.

Kezdeményezésekre az aktívabb kollégák pályázatok megírásával nagymértékben hozzájárultak az anyagi források bővítéséhez, eszköztárunk megújításához. Sikerült megvalósítanom, hogy szakmai eszközöket, játékokat az elhasználódás szerint pótoljuk. A felújítások ütemezése a szükségletek szerint történik, fokozatosan szépül az épületünk és az udvarunk is.

A terveim szerint erősödött a munkaközösség vezetőjének szerepe az óvodában. A vezetői ciklusom alatt nagyobb szerepet kapott a szakmai területeken minél jobb módszerek kidolgozásában, a munka ellenőrzésében és értékelésében.

c) El nem ért célok

A gyorsan változó feltételekhez való alkalmazkodásban nem minden kollégát sikerült magam mellé állítani. Néhányuk gondolkodása ilyen esetekben lelassul, a feladatokhoz való hozzáállásukban időnként még nehézkesek, nem a megoldási lehetőségeket keresik, hanem gátló tényezőket sorolják.

A teljesítményértékelési rendszerünk közös kollektív munkával készült, mégis van, aki személyes sértettségnek veszi a munkája ilyen irányú értékelését.

Egy-két kollégánál a személyes felelősségvállalás saját tevékenységükért nem az elvárt mértékben tapasztalható.

A különböző területek felelőseinek ellenőrzését nem mindenki veszi olyan komolyan, ahogy kellene az elfogadott szabályok szerint.

A különböző pályázatok elkészítése során a kevésbé aktív kollégákat nem sikerült kellően aktivizálni, és bevonni a pályázatok megírásába.

Terveim szerint a szakmai egyesületekbe történő aktívabb részvétel elsősorban az anyagi lehetőségek miatt nem valósult meg.

d) Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia

Az intézmény szervezeti struktúrája az elmúlt években kialakítottakhoz képest nem változott. Az óvoda a korábbiaknak megfelelően 4 csoporttal működik. A felvehető gyermekek száma 2008/2009. nevelési évig 100 fő volt, de a növekvő óvodáztatási igények jobb kielégítése érdekében a fenntartó 2009/2010 nevelési évben 108 főre megemelte.

Az intézmény működési hierarchiájában nagy változások nem voltak. Az intézményt az óvodavezető irányítja az óvodavezető-helyettes, a munkaközösség-vezető, az IMIP csoportvezető segítségével. A KOMP nevelési módszer bevezetésének segítésére ideiglenesen létrehoztuk a KOMP csoportot.

A dolgozók munkaidő beosztását, a helyettesítések megszervezését, a technikai dolgozók irányítását és ellenőrzését a munkaköri leírásban és a minőségirányítási dokumentumban rögzítettek szerint az óvodavezető-helyettes végzi. Beszámolási kötelezettségének az eljárásrend szerint tesz eleget.

Az óvodában a kialakított felelősi rendszer megfelelően működik. Az IMIP feladatok megvalósítását az IMIP csoport vezetője, a képességszintek szerinti tervezést a KOMP csoport vezetője, a szakmai feladatok vállalását, egységes tervezést, dokumentációk vezetését a munkaközösség vezetője az óvodavezető útmutatása szerint irányítja és ellenőrzi.

Évek óta az igényeknek megfelelően biztosítjuk a gyermekek ökumenikus hitre nevelését, délutáni időpontban.

A nevelési évre vonatkozó feladatainkat az éves munkatervben határoztuk meg. A munkaterv összeállításánál figyelembe vettük a fenntartói utasításokat, a HOP és IMIP időarányos feladatait, és a kollégák javaslatait. A döntésben mindenki részt vett, és a felelősök saját feladataik ütemezését csatolták a munkatervhez.

e) A nevelő-oktató munka szakmai, módszertani irányítása és ellenőrzése

A korábbi tapasztalatokra építve még nagyobb hangsúlyt fektettünk a felzárkóztatásra és a tehetséggondozásra. Lehetőségeinkhez mérten a mindennapi feladatunknak tekintjük az integrációt, a befogadást, a másság elfogadását.

A gyermekek képességeinek felmérésében a Porkolábné Dr. Balogh Katalin fejlettségmérő lapokat használtuk. A fejlettségmérő lapok eredményeinek kiegészítése során támaszkodtunk az óvodapedagógusok szakmai felkészültségére, tapasztalataira, hiszen a megfigyeléseik olyan eredményt is tartalmaztak, melyeket a felmérő lapok nem tudtak kimutatni. Így az egyénre szabott fejlesztési tervek pontosabban határozták meg az egyéni fejlesztési feladatokat, melyhez igénybe vettük a fejlesztő óvodapedagógusunk szakmai segítségét.

A tanköteles korú gyermekek fejlesztésében igénybe vettük logopédus, pszichológus és fejlesztő pedagógus munkáját. A foglalkozásaikat a gyermekek szükségleteihez igazítottuk.

A nevelőmunka hatékonyságát növeltük a házi tapasztalatcsere fejlesztésével. A nevelőtestületi értekezleteken, csoportlátogatásokon, hospitálásokon egy-egy csoport bemutatta eredményes munkamódszereit, tapasztalatait.

Nagy figyelmet fordítottunk a gyermekek érdekében az esélyegyenlőség biztosítására, az eltérő kulturális szint közelítésére az óvoda mindennapi életvitelében és a szokásrendszer kialakításában. Az egyes programjaink részvételi költsége néhány szociálisan hátrányos helyzetű családnak gondot okozott. Azért, hogy ezek a gyermekek ne maradjanak ki a programjainkból, az Alapítványunk segítségével biztosítottuk számukra a részvétel költségeit.

A nevelési feladatok ellenőrzését az éves munkatervi ütemezés szerint végeztük. Az ellenőrzések végrehajtásába bevontam a helyettesem mellett a szakmai munkaközösség-vezetőt és az

IMIP csoportvezetőt is. Az óvodai dokumentumok átdolgozásának ütemezését segítségükkel terveztem, és részt vettek a részfeladatok közös kiértékelésében is.

f) Emberi viszonyok az intézményben

A vezetői pályázatomban célul tűztem ki a kollégák egyéni felelősségérzetének növelését, és az összetartozás biztonságának tudatosítását. Az elmúlt négy év során sokat fejlődött a kollégák egymás közti viszonya, a jó tapasztalatok és munkamódszereket átadják egymásnak. Nőtt az egymás iránti felelősségérzet, sok esetben önként vállalták a továbbképzéseken résztvevők helyettesítését.

Egyre többször fordult elő, hogy a szakmai területen eltérő álláspontokat egyeztettek, és pozitív hozzáállással keresték a kompromisszumos megoldásokat.

Az egymás iránti figyelmet az is kifejezte, hogy köszöntötték egymást névnapjaikon, és a közös rendezvények jó hangulatban teltek.

A munkafeladatokon túl a kollektíva összetartozását kívántam erősíteni a dajkák munkadélutánok feladataiba történő aktív bevonásával. Közöttük is van, aki érti a szövés, fonalas technikák csínját-bínját, így segítségére tudott lenni szülőknek, gyerekeknek, óvodapedagógusoknak.

Az intézményi feladatok ellátása során adott a lehetőség az egyéni kiemelkedésre, az egyéni ambíciók megvalósítására.

g) Problémák és kihívások

Vezetői kinevezésem első évében igen nagy problémát jelentett egy óvodapedagógus kollégánk tartós betegsége, mert helyettesítése és a csoportjában járó gyermekek biztonságos ellátása elég nehéz volt. Az intézményből való távozása után az akkori fejlesztést végző kollégánk kérte, hogy helyére bekerülhessen a csoportba, ezért új fejlesztő pedagógusról kellett gondoskodni, akit pályáztatási eljárás során sikerült pótolni.

A GAMESZ megszűnését követően a gazdálkodási feladatok ellátásában átmeneti nehézségek jelentkeztek, melyek megnehezítették a vezetői feladatok ellátását, és elég sok energiát emésztettek fel.

A 2008/2009-es nevelési évben óvodavezető-helyettes a vezetői felfogásunk különbözősége miatt kérte a helyettesi megbízásának megszüntetését, melyet elfogadtam. A következő nevelési évünkben a nevelőtestület támogatásával új óvodavezető-helyettest választottuk, aki inspirálásomra 2010. júniusában az Apor Vilmos Katolikus Főiskolán óvodavezető szakvizsgát tett. Tanulmányi ideje alatt nem vonhattam be teljes értékűként a vezetői munkába, ami természetesen többletterhet jelentett számomra.

h) Egyéb

A szülők bevonásával sikerült a csoportok asztalait, székeit felcsiszolni, lelakkozni, és az udvaron lévő pavilont és játéktároló faházat lefesteni.

A fenntartó támogatásával óvodánkban kicserélték a világító lámpatesteket, következő évben a nyílászárókat. Ezekkel a munkálatokkal, sokkal szebb és egészségesebb környezetet kaptak gyermekeink. A mindennapi működés biztosítása minden dolgozótól sok türelmet, kitartást és hallatlanul sok energiát igényelt az állandó takarítások miatt. Ebben az időszakban a technikai dolgozók mellett az óvodapedagógusok is aktívan segítettek az épület takarításában.

Budapest, 2011. január 24.


(Cseh Sándorné)
óvodavezető