

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

Bizalmas!

**Előterjesztés a Humánszolgáltatási Bizottság részére
a Kőbányai Önkormányzat fenntartásában működő óvodák vezetőinek négyéves
beszámolójáról**

I. Tartalmi összefoglaló

A Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Köznevelési Minőségirányítási Programja a 2010-2015. közötti időszakra című dokumentum (a továbbiakban: ÖMIP) alapján az intézményvezetőknek a vezetői ciklusuk negyedik évében önértékelést kell készíteniük. Az önértékelés célja a vezetők teljesítményének növelése, a fenntartó részéről figyelemfelhívás a korrigálandó területekre és a Képviselő-testület fenntartói, munkáltatói döntéseinek előkészítése, megalapozása.

Az önértékelés módszereit az intézményvezetők a beszámolási szempontok figyelembevételével (3. melléklet) választhatják meg.

A vezetői pályázat alkalmával benyújtott vezetői programhoz kapcsolódva az alábbi területek bemutatása kötelező minden vezető számára:

- a) változások a vezetői programhoz képest,
- b) az elért és el nem ért célok,
- c) a szervezeti, döntési struktúra és hierarchia,
- d) a nevelőmunka ellenőrzése, szakmai módszertani irányítása,
- e) az emberi viszonyok az intézményekben,
- f) problémák és kihívások,
- g) egyéb.

Az önértékelést a 2015. évben Babics Attiláné (Kőbányai Zsivaj Óvoda) és Czanka Lajosné (Kőbányai Gyöngyike Óvoda) óvodavezetők nyújtották be.

A beszámolók szakmai értékelése Babics Attiláné és Czanka Lajosné 2011-ben benyújtott vezetői pályázatához viszonyítva készült el.

A vezetői munka értékeléséről az ÖMIP-ben meghatározott kérdőíves felmérés is készült. A kérdőívet az adott óvoda nevelőtestületéből álló értékelési csoport, az óvodavezető és a Polgármesteri Hivatal feladatkörében érintett osztályvezetők töltötték ki. A kérdőív az előterjesztés 4. melléklete.

A kérdőív egy-egy témakörre vonatkozó összesített adatai grafikonos formában minden vezető értékelésénél megjelennek.

1. Babics Attiláné óvodavezető szakmai tevékenységének értékelése

Babics Attiláné 2011. augusztus 26-tól tölti be az intézményvezetői pozíciót a Kőbányai Zsivaj Óvodában. Az eltelt négy év vezetői munkájáról készült beszámoló alapján az óvodavezető tevékenysége az alábbi megállapításokkal jellemezhető.

Az intézményigazgatás jellemzői:

- a) közös munka, szakszerűség, munkamegosztás és a lehetőség szerinti egyenlő teherviselés,
- b) a szervezeten belül a felelősi rendszer kidolgozása és dokumentálása,
- c) a döntések meghozatalánál információ biztosítása, a megoldási lehetőségek mérlegelése, a gyermekek, a szülői szervezet és a fenntartó szükségleteinek, elvárásainak, a külső partnerek érdekeinek figyelembevételével, a vélemények kikérésével,
- d) az óvodapedagógusok, a fejlesztő óvodapedagógus és a technikai dolgozók ellenőrzése évente legalább egy alkalommal a vezetőhelyettes és a mentorok bevonásával.

A gazdálkodás területén a szabályzatok ismeretében ütemezetten történik a feladatvégzés:

- a) a gazdasági jellegű feladatok megoldását korszerű informatikai rendszerek segítik,
- b) a gazdálkodás területén bevonja a külső humán erőforrást (külső segítő szervezetek, önkéntes munkát vállalók),
- c) az óvoda az eszköznorma előírásainak részben megfelelően felszerelt intézmény, ezért kiemelt hangsúlyt kapott öt terület, amelyek az eszközfejlesztés területén az állagmegóvás, karbantartás, a játékszerek- és eszközök bővítése, az esztétikus környezet kialakítása az épületben és az udvaron, mozgásfejlesztést segítő eszközök beszerzése,
- d) a beszerzésekre a takarékoság elve jellemző (az eszközfejlesztés az elmúlt négy évben az óvodai költségvetésből, a pályázaton nyert összegekből, alapítványi támogatásból és az óvodai szolgáltatások bevételeiből valósult meg).

Támogatások és fejlesztések:

- a) kerületi pályázat útján 2012-ben megvalósult az óvoda energetikai felújítása,
- b) 2011-től a pályázatokon nyert összeg 4 597 000 forint volt,
- c) alapítványi támogatásból megvalósított fejlesztések értéke összesen 1 088 000 forintban határozható meg,
- d) a szolgáltatásból (bérbeadásból) adódó bevételek összege 194 875 forint,
- e) a nevelési évek (2011.09.01- 2015.03.01.) folyamán tíz nagyobb beruházás és felújítás valósult meg.

Kapcsolattartási rendszer:

- a) a szülőkkel eredményes és jó az együttműködés, az évek során bővült a család-óvoda közös programjainak a száma,
- b) a társintézmények között működik a szakmai tapasztalatcsere, az egyéb intézményekkel rendszeres a szakmai együttműködés, együttműködési szerződés alapján segítik az óvodát a középiskolás diákok.

A minőségfejlesztés az Intézményi Minőségirányítási Program alapján az új jogszabályi környezethez igazítottan működik:

- a) elkészült a mérési és értékelési rendszer, amelynek eredményei beépülnek az óvodai nevelőmunkába,
- b) folytatódik és aktualizálódik az óvodapedagógusok teljesítményértékelése,
- c) kidolgozásra került az óvodai ünnepek/hagyományok, és az új dolgozók mentorálásának, valamint a továbbképzési rendszer működésének eljárásrendje.

Szakmai feladatok ellátása:

- a) az esélyegyenlőség biztosítása, a hátrányokkal küzdő gyermekek felzárkóztatása, a tehetséggondozás a partnerekkel (elsősorban szakszolgálat) együttműködve valósult meg,
- b) jelentős a négy év alatt elvégzett pedagógiai fejlesztés, számos pedagógiai terület korszerűsítésre került,

- c) a jogszabályi változásoknak megfelelően módosultak intézményi dokumentumok (szmsz, házirend, pedagógiai program, szabályzatok, programok, honlap működtetése), az éves munkatervekben realizálódtak az alapidokumentumok nevelési célkitűzései.

A gyermeklétszám alakulására jellemző, hogy az óvoda kihasználtsága 100%-os. Az óvoda preferált a szülők körében, minden évben magas az óvoda felvételi körzetén kívüli lakóhellyel rendelkező gyermekek jelentkezése. A gyermekek óvodai jogviszonya jellemzően költözés miatt szűnik meg.

Az emberi erőforrások területén megállapítható, hogy:

- a) minden álláshely betöltött,
- b) minden dajka szakképzett,
- c) a szervezetfejlesztés eredményessége mérhető, jó az információáramlás, működnek a feladatmegoldásban a kiscsoportok, jó a munkahelyi légkör,
- d) különböző okok miatt jelentős a munkaerő fluktuációja,
- e) az alkalmazottak az intézmény profiljába illő továbbképzéseken vesznek részt,
- f) a megteremtett munkahelyi légkör ösztönzi a pedagógusokat a tudás megszerzésére (módszertani füzetek, projektek kidolgozása, publikációk),
- g) a minőségi munka differenciált értékelésének gyakorlata megvalósult.

Babics Attiláné óvodavezető a vezetői megbízása első négy évében a vezetői pályázatában kitűzött célokat a fent felsoroltak szerint megvalósította.

A vezetői pályázatában kitűzött célok közül az alábbiak nem valósultak meg:

- a) az udvari játékok cseréje, az udvar füvesítése, termőfölddel való feltöltése,
- b) dolgozói öltözőben az öltözőszekrények cseréje,
- c) a stabil nevelőtestület kialakítása.

A beszámoló tartalmazza az intézmény rövid, közép, hosszú távú terveit.

Az óvodavezető kiemelt feladatnak tekinti a továbbiakban is az óvodaépület külső felújítását, a megkezdett szakmai innovációk folytatását, befejezését. Forráshiány miatt eddig meg nem valósult, de szükséges fejlesztési tervei vannak (udvari játéktároló beszerzése, tomaszoba, szertár, öltöző, vizesblokk, nevelőtestületi szoba, orvosi szoba, raktár, étkező, irattár, tálalókonyha, tárolók kialakítása, belső ajtók cseréje, továbbá az udvaron talajcsere, mászóakák beszerzése vált nagyon szükségessé).

Továbbra is cél a pedagógiai munka színvonalának megtartása és növelése. Cél, többek között, a stabil nevelőtestület kialakítása, az óvodapedagógusok előrelépésének támogatása.

Az elmúlt négy esztendőben kétszer volt a Kőbányai Zsivaj Óvodában külső ellenőrzés, melynek során hiányosságot vagy szabálytalanságot nem tapasztaltak, a vizsgálat pozitív értékeléssel zárult.

Babics Attiláné óvodavezető asszony beszámolója tartalmazza a kötelező területek bemutatását az önértékelés szempontsorának megfelelően.

Az óvodavezető asszony a vezetői megbízása első négy évében a vezetői pályázatában kitűzött célokat alapvetően megvalósította.

A vezető beszámolóját az előterjesztés 5. melléklete, a kérdőíves felmérés értékelését és a grafikonokat a 6. melléklet tartalmazza.

2. Czanka Lajosné óvodavezető szakmai tevékenységének értékelése

Czanka Lajosné 1991-től folyamatosan tölti be az intézményvezetői pozíciót a Kőbányai Gyöngyike Óvodában.

Az előző négy év vezetői munkájáról készült beszámoló alapján az óvodavezető tevékenysége az alábbi megállapításokkal jellemezhető.

Az intézményigazgatás területén szabályozott döntési mechanizmus működik:

- a) a döntéshozatal az óvodában működő szervezetek véleményének kikérése előzi meg, az álláspontok kialakítását hiteles információk segítik, jól működik az információs rendszer,
- b) a munkamegosztás a felelősi rendszer működtetésével valósul meg.

A gazdálkodás területén jellemző:

- a) a takarékoság és az eszközök fokozott megóvása,
- b) a beszerzések tervszerű, ütemezett megvalósítása,
- c) a fejlesztéseket az intézmény költségvetése, fenntartói központi támogatás és a 280 000 forint pályázati bevétel fedezte,
- d) az eszközjegyzékben meghatározott eszközök pótlása folyamatos.

Támogatások:

- a) az óvoda tetőszerkezete és épített környezete pályázat („Kőbányai Kis-Pongrác” lakótelep szociális városrehabilitációja) megvalósítása keretében megújult, továbbá festékgyártó cég szponzorálásával és szülői közreműködéssel az udvari játszóeszközök megszépültek,
- b) az Önkormányzat támogatásával működik az ingyenes sakkoktatás.

Kapcsolattartási rendszert a partnerközpontú intézmény működtetése jellemzi:

- a) gazdag együttműködési formák alakultak ki az évek során, nyitottság, kezdeményezőkézség jellemző,
- b) szélesedtek a szülőkkel a kapcsolattartás formái, a partnerek értékrendjének megismerése fontossá vált,
- c) a társóvodákkal az óvodavezető munkaközösség-vezetőként is kapcsolatba került, szoros szakmai együttműködés valósult meg,
- d) a társintézményekkel (bölcsőde, iskola, pedagógiai szakmai szolgáltató, szakszolgálat, egyéb intézmények) a kapcsolat partneri együttműködéssé fejlődött, amely jelentős támogatást jelentett az óvodapedagógusok, pszichológusok, fejlesztőpedagógusok szakmai képzésében, a gyermekek fejlődési szintjének mérésében, a veszélyeztetett gyermekek gondozásában,
- e) a gyermekorvossal és a védőnővel a kapcsolattartás minősége nem az elvárásoknak megfelelően alakult, mert a jogszabályi változások és a személyi feltételek alakulása miatt a gyermekorvosi és a védőnői ellátás minimális,

A minőségfejlesztés területét a jogszabályi háttér változása ellenére az elmúlt időszakban is preferálta az intézmény, ezért

- a) az új pedagógusminősítési rendszer és a megkezdett országos szakmai ellenőrzések alapjául szolgálnak az óvodában magas színvonalon működtetett intézmény-ellenőrzési, teljesítményértékelési és önértékelési rendszer eredményei,
- b) az óvoda alapidokumentumainak folyamatos korrekciója megtörtént,
- c) minőségi célként megjelent az óvodapedagógusok és a nevelést segítő szakemberek összehangolt munkája a gyermekek képességeinek kibontakoztatása érdekében.

Szakmai kérdések területén jelentős fejlődést alapozott meg az óvoda pedagógiai programjának 2011. és 2013. évi módosítása. A magasabb szintű nevelőtevékenység eredményei:

- a) az óvodapszichológus tevékenysége nyomán a hátrányokból adódó esélyegyenlőtlenség mérséklődött,
- b) előrelépés történt az egészséges életmódra nevelés, a családok egészségnevelő feladatainak megerősítése, a környezetvédelemhez kapcsolódó szokások, a mozgásos fejlesztőjátékok alkalmazása terén,
- c) kiemelt szerepet kapott az érzelmi, erkölcsi és a közösségi nevelés, valamint az anyanyelvi, értelmi fejlesztés gyakorlata,
- d) erősödött az együttműködés az óvodapedagógusok, dajkák, pedagógiai asszisztensek között,
- e) megtörtént a pedagógiai dokumentumok adatkezelésének felülvizsgálata.

A gyermeklétszám alakulását vizsgálva megállapítható, hogy:

- a) az óvoda kihasználtsága magas, 92,7%-os,
- b) a hátrányos helyzetű és halmozottan hátrányos helyzetű, valamint a veszélyeztetett gyermekek aránya magas,
- c) a családok a nevelési évben gyakran változtatnak lakóhelyet, ezért nagy a gyermekek mozgása, az óvoda létszáma ingadozik.

Az emberi erőforrások területe nehézségeket mutat:

- a) az elmúlt négy évben nem volt jellemző az állandó alkalmazotti közösség, nagy volt a fluktuáció, az alkalmazotti kör 50%-a kicserélődött,
- b) az álláshelyek betöltése nehézséget okozott, tartós hiányzások nehezítették a nevelőmunkát,
- c) sikeres erőfeszítések történtek a jó munkahelyi légkör megteremtéséért, valamint az óvodapedagógusok és a nevelőmunkát segítő alkalmazottak közötti zavartalan együttműködés érdekében.

A beszámoló összegzi az intézmény eredményeit és a rövid, közép, valamint a hosszú távú terveit.

Az óvodavezető kiemelt feladatának tekinti a továbbiakban is a szervezeti kultúra fejlesztését, célja, hogy az óvodapedagógusok a részükre egyénre szabott pedagógiai feladatok meghatározásával a legeredményesebben végezzék tevékenységüket. Fontos továbbá az alkalmazottak közötti szoros együttműködés megerősítése, az elvégzett feladatok folyamatos ellenőrzése és a visszacsatolás a munkatársak részére. A tervek között szerepel továbbra is az alkalmazottak szakmai továbbképzése, elsősorban a digitális kompetencia fejlesztése. Az előző időszaknak megfelelően a takarékos gazdálkodás, a pályázati lehetőségek kihasználása, az eszközfejlesztés preferálása továbbra is kitűzött célja az intézményvezetőnek. Az óvoda ismertségének, elismertségének megtartása, növelése a jövőben is feladat az intézményhez tartozó munkatársak részére.

Czanka Lajosné óvodavezető asszony beszámolója tartalmazza a kötelező területek bemutatását az önértékelés szempontsorának megfelelően.

Az óvodavezető asszony a vezetői megbízása első négy évében a vezetői pályázatában kitűzött célokat a fent felsoroltak szerint megvalósította.

A vezető beszámolóját az előterjesztés 7. melléklete, a kérdőíves felmérés eredményét és a grafikonokat a 8. melléklet tartalmazza.

Az előterjesztés 6. és 8. melléklete személyes adatot tartalmaz, ezért nem tehető közzé a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Szervezeti és

Működési Szabályzatáról szóló 31/2011. (IX. 23.) önkormányzati rendelet 16. § (5) bekezdése alapján figyelemmel az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 5. § (1) bekezdésére is.

A beszámoló elfogadása a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 31/2011. (IX. 23.) önkormányzati rendelet 2. melléklet 2. pont 2.2. alpontja alapján a Humánszolgáltatási Bizottság hatásköre.

II. Döntési javaslat

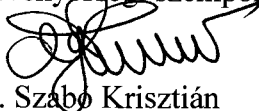
Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Humánszolgáltatási Bizottsága meghozza az előterjesztés 1. és 2. melléklete szerinti határozatokat.

Budapest, 2015. május „15”



Radványi Gábor

Törvényességi szempontból ellenjegyzem:



Dr. Szabo Krisztián
jegyző

1. melléklet az előterjesztéshez

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Humánszolgáltatási Bizottsága

.../2015. (V. 21.) határozata a Kőbányai Zsivaj Óvoda vezetőjének négyéves beszámolójáról

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Humánszolgáltatási Bizottsága Babics Attiláné óvodavezető négyéves beszámolóját elfogadja.

2. melléklet az előterjesztéshez

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Humánszolgáltatási Bizottsága

.../2015. (V. 21.) határozata a Kőbányai Gyöngyike Óvoda vezetőjének négyéves beszámolójáról

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Humánszolgáltatási Bizottsága Czanka Lajosné óvodavezető négyéves beszámolóját elfogadja.

Intézményvezetői önértékelés

Az értékelés célja: a képviselő-testület fenntartói, munkáltatói döntéseinek előkészítése.

A szummatív önértékelés módszereit az intézményvezetők szabadon választhatják meg a beszámolási szempontok figyelembevételével. **Az önértékelést valamennyi intézményvezetőnek el kell készítenie a vezetői ciklusa negyedik évében.**

Az értékelés sikerkritériumai: az önértékelés sikeres, amennyiben a konkrét adatokra és felmérésekre támaszkodó összegzés átfogó képet nyújt az intézmény **négy éves** tevékenységéről.

Az önértékelésben az alábbi területek bemutatása kötelező minden vezető számára:

Óvodai szinten

- a) Intézményigazgatás:
 - aa) intézményi struktúra,
 - ab) tárgyi feltételek,
 - ac) gazdálkodás,
 - ad) kapcsolat a szülőkkal,
 - ae) kapcsolat az óvodákkal,
 - af) iskolákkal, kapcsolat a fenntartóval,
 - ag) kapcsolatrendszer-nyitottság,
 - ah) minőségfejlesztés.
- b) Szakmai kérdések:
 - ba) nevelési tanácsadás,
 - bb) gyógytestnevelés,
- c) Gyermeklétszámának alakulása.
- d) Emberi erőforrások:
 - da) személyi feltételek,
 - db) együttműködés a munkatársakkal,
 - dc) továbbképzés rendszere,
 - dd) humánpolitika.
- d) Eredmények, távlatok:
 - da) az eddigi eredmények,
 - db) rövid, közép, hosszú távú tervek.
- f) Támogatások:
 - fa) pályázati aktivitás részletezése,
 - fb) alapítvány működése,
 - fc) szponzori támogatások.

9.2. Vezetésértékelés

A vezetésértékelés a megadott területek és szempontok alapján értékelő lapon történik, amely azonos *A közalkalmazotti minősítésének szempontjai* című táblázattal. **Az értékelőlapot kitölti az intézmény vezetője, az alkalmazotti kör képviselőiből álló csoport.**

Az alkalmazotti értékelő csoportot az intézmény alkalmazottainak képviselői alkotják. A csoport tagjai között szerepel szakalkalmazott és alkalmazott egyaránt. Az értékelési csoport vezetője az intézményvezető általános helyettese, tagjai a szakalkalmazottak képviselői, a gazdasági vezető, a technikai, a pedagógiai munkát közvetlenül segítő dolgozók képviselői.

Az értékelő csoport létszáma az alkalmazottak 20 %-a, de minimum 5 fő és maximum 15 fő lehet. Az értékelő lapot az értékelő csoport együttesen, a vezető-helyettes irányításával tölti ki.

A vezető, és az értékelési csoport, valamint a fenntartó által kitöltött értékelőlapokat a fenntartó összegzi, és meghatározza az egyes értékelési területeken elért átlagokat, amely a minősítés alapjául szolgál.

A közalkalmazott minősítésének szempontjai:
Értékelő lap

Sorsz.:	1. Szakszerű, jogszerű intézményműködtetés	Értékelési skála			
		0	1	2	3
1.	Éves munkaterv és beszámoló szakszerűsége.				
2.	Intézményi Minőségirányítási Program szakszerű, jogszerű működtetése.				
3.	Nevelési program, pedagógiai program és helyi tanterv szakszerű, jogszerű, megvalósítása.				
4.	Szervezeti és Működési Szabályzat előírásainak megtartása.				
5.	Házirend jogszerűsége, az abban foglaltak teljesítése.				
6.	Humánerőforrás biztosítása.				

Sorsz.:	2. Tanügy-igazgatási döntések	Értékelési skála			
		0	1	2	3
1.	Óvodai, iskolai beíratás, felvétel jogszerűsége.				
2.	A tankötelezettség teljesítésével kapcsolatos ügyintézés.				
3.	Tanügy-igazgatási dokumentumok megléte, színvonala.				
4.	Tanügy-igazgatási adatszolgáltatás pontossága, határidők megtartása.				
5.	A gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok ellátása.				

Sorsz.:	3. Gazdálkodással kapcsolatos kérdések	Értékelési skála			
		0	1	2	3
1.	Költségvetés megtervezése, előirányzatok jogszerű felhasználása.				
2.	Az intézmény működtetésével, karbantartásával és felújításával kapcsolatos munkák megszervezése.				
3.	A működéséhez szükséges tárgyi feltételek.				
4.	Pályázatokon való részvétel.				

Sorsz.:	4. Az intézmény szakmai munkája	Értékelési skála			
		0	1	2	3
1.	A nevelőmunka eredményessége.				
2.	Az nevelő-oktató munka eredményessége.				
3.	Az országos és helyi mérési eredmények, és kapcsolódó intézkedések.				
4.	Tehetséggondozás.				
5.	Esélyegyenlőtlenség mérséklése.				

Sorsz.:	5. Vezetői ellenőrzés, értékelés	Értékelési skála			
		0	1	2	3
1.	Az ellenőrzés, értékelés tervszerűsége, folyamatossága				
2.	Az ellenőrzés, értékelés dokumentálása				

Sorsz.:	6. Szervezetfejlesztés	Értékelési skála			
		0	1	2	3
1.	Humán erőforrás tervezés, fejlesztés.				
2.	Szervezeten belüli együttműködés.				
3.	Az érdekképviselői szervekkel való együttműködés				
4.	Szervezeti egységek együttműködése, információs rendszer kialakítása és működtetése.				
5.	A munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtése.				

Sorsz.:	7. Vezetői tulajdonságok, munkamagatartás	Értékelési skála			
		0	1	2	3
1.	Vezetői szakmai kompetenciák				
2.	Együttműködés a fenntartóval				
3.	Hatályos jogszabályok ismerete, alkalmazása.				
4.	Fenntartói döntések végrehajtása.				
5.	Az intézmény érdekeinek képviselése				
6.	Munkáltatói döntések jogszerűsége.				

A közalkalmazott minősítésének

szempontjai:

Összesített értékelő lap

Sorsz.:	1. Szakszerű, jogszerű intézményműködtetés	Pontszám 0-3				
		Önértékelés	Értékelő csoport	Fenntartói értékelés	Átlag	Teljesítmény %
1.	Éves munkaterv és beszámoló szakszerűsége.					
2.	Intézményi Minőségirányítási Program szakszerű, jogszerű működtetése.					
3.	Nevelési program, pedagógiai program és helyi tanterv szakszerű, jogszerű, megvalósítása.					
4.	Szervezeti és Működési Szabályzat előírásainak megtartása.					
5.	Házirend jogszerűsége, az abban foglaltak teljesítése.					
6.	Humánerőforrás biztosítása.					

Sorsz.:	2. Tanügy-igazgatási döntések	Pontszám 0-3				
		Önértékelés	Értékelő csoport	Fenntartói értékelés	Átlag	Teljesítmény %
1.	Óvodai, iskolai beíratás, felvétel jogszerűsége.					
2.	A tankötelezettség teljesítésével kapcsolatos ügyintézés.					
3.	Tanügy-igazgatási dokumentumok megléte, színvonala.					
4.	Tanügy-igazgatási adatszolgáltatás pontossága, határidők megtartása.					
5.	A gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok ellátása.					

Sorsz.:	3. Gazdálkodással kapcsolatos kérdések	Pontszám 0-3				
		Önértékelés	Értékelő csoport	Fenntartói értékelés	Átlag	Teljesítmény %
1.	Költségvetés megtervezése, előirányzatok jogszerű felhasználása.					
2.	Az intézmény működtetésével, karbantartásával és felújításával kapcsolatos munkák megszervezése.					
3.	A működéséhez szükséges tárgyi feltételek.					
4.	Pályázatokon való részvétel.					

Sorsz.:	4. Az intézmény szakmai munkája	Pontszám 0-3
---------	---------------------------------	--------------

		Önértékelés	Értékelő csoport	Fenntartói értékelés	Átlag	Teljesítmény %
1.	A nevelőmunka eredményessége.					
2.	Az nevelő-oktató munka eredményessége.					
3.	Az országos és helyi mérési eredmények, és kapcsolódó intézkedések.					
4.	Tehetséggondozás.					
5.	Esélyegyenlőtlenség mérséklése.					
6.						

Sorsz.:	5. Vezetői ellenőrzés, értékelés	Pontszám 0-3				
		Önértékelés	Értékelő csoport	Fenntartói értékelés	Átlag	Teljesítmény %
1.	Az ellenőrzés, értékelés tervszerűsége, folyamatossága					
2.	Az ellenőrzés, értékelés dokumentálása					

Sorsz.:	6. Szervezetfejlesztés	Pontszám 0-3				
		Önértékelés	Értékelő csoport	Fenntartói értékelés	Átlag	Teljesítmény %
1.	Humán erőforrás tervezés, fejlesztés.					
2.	Szervezetben belüli együttműködés.					
3.	Az érdekképviselői szervekkel való együttműködés					
4.	Szervezeti egységek együttműködése, információs rendszer kialakítása és működtetése.					
5.	A munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtése.					

Sorsz.:	7. Vezetői tulajdonságok, munkamagatartás	Pontszám 0-3				
		Önértékelés	Értékelő csoport	Fenntartói értékelés	Átlag	Teljesítmény %
1.	Vezetői szakmai kompetenciák					
2.	Együttműködés a fenntartóval					
3.	Hatályos jogszabályok ismerete, alkalmazása.					
4.	Fenntartói döntések végrehajtása.					
5.	Az intézmény érdekeinek képviselése					
6.	Munkáltatói döntések jogszerűsége.					

Elérhető összes pontszám: **99 pont**

Elért összes pontszám:

A teljesítményértékelés eredménye:

kiválóan alkalmas: **80-100%**

alkalmas: **60-79%**

kevésbé alkalmas: **30-59%**

alkalmatlan: **30% alatt**

A magasabb vezető észrevétele a teljesítményértékeléssel kapcsolatban:

Egyéb információk:

A közoktatási intézményvezető záró értékelése

A minősítő lap megállapításai szerint	
Erősségek:	
Fejlesztendő területek	
A vezető minősítése:..... kiválóan alkalmas (80-100%) alkalmas (60-79%) kevésbé alkalmas (30-59%) alkalmatlan (30% alatt)	
Az értékelő indokai:	
Javasolt továbbképzések	Határidő

Megjegyzés (A szóbeli értékeléskor az értékelés átadásakor rögzíteni kívánt információk)

A közalkalmazott által a minősítésre tett észrevétel:

.....

Dátum:

A minősítés megállapításait a közalkalmazottal ismerttettem:

A minősítés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem:

.....

az értékelést végző

.....

az értékelt közoktatási
intézményvezető



Kőbányai
Zsivaj Óvoda
1105 Budapest, Zsivaj u. 1-3.
adószám: 16909678-2-42
Tel.: 262-0837
e-mail: zsivajovi@enternet.hu
www.zsivajovi.hu

KO-1094/15

IKTATÁSRA ÁTVÉVE:

2015 APR 14

Iktatószám: 74/1/2015

Beszámoló a Kőbányai Zsivaj Óvoda Négy éves vezetői munkájáról 2011-2015



Budapest, 2015. március 30.

BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLETI
KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT
Polgármesteri Hivatala

Iktatószám: K/22671/1/2015/11.

2015 APR 14

DW

Előszám: db Előadó:

melléklet

K/22671/2015/11

Kalmár

Készítette: Babics Attiláné
Óvodavezető

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETŐ GONDOLATOK
2. INTÉZMÉNYIGAZGATÁS, INTÉZMÉNYI STRUKTÚRA,
Intézményigazgatás
Intézményi struktúra
3. AZ ÓVODA GAZDÁLKODÁSA, TÁRGYI FELTÉTELEK
Óvodai költségvetésből megvalósított fejlesztések
Pályázati nyereményekből megvalósított fejlesztések
Az intézmény alapítványának segítségével megvalósított fejlesztése
Szolgáltatásainkból adódó bevételek:
4. KAPCSOLATTARTÁSI RENDSZERÜNK
Kapcsolat a szülőkkel
Kapcsolat az óvodákkal
Kapcsolat társintézményekkel
Kapcsolatrendszer-nyitottság
5. MINŐSÉGFEJLESZTÉS.
6. SZAKMAI KÉRDÉSEK:
Nevelési tanácsadás
Gyógytestnevelés
Pedagógiai fejlesztéseink
7. GYERMEKEK LÉTSZÁMÁNAK ALAKULÁSA
Beóvodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása
Óvodát elhagyók problémái
8. EMBERI ERŐFORRÁSOK:
Személyi feltételek
Együttműködés a munkatársakkal
Óvodát elhagyók problémái
Továbbképzés rendszere
Humánpolitika
Nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota
Tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége
9. EREDMÉNYEK, TÁVLATOK
10. ÖSSZEGZÉS

BEVEZETŐ GONDOLATOK

Az utóbbi évek társadalmi és törvényi változásai az élet minden területére, így a köznevelési rendszerre is hatást gyakoroltak. Észre kellett vennünk, hogy megváltozott körülöttünk a világ, és benne a partnereink elvárásai. A társadalmi környezet átalakult, ami más stratégiát, más stílust követel az óvodavezető munkájában éppúgy, mint a szakmai feladatokban.

Óvodavezetői pályázatomban, azt vállaltam, hogy a kollégáimmal együtt képesek leszünk óvodánkat a színvonalas munkát végző intézmények sorában tartani.

Ez a törekvésem megvalósult, hiszen a négy év alatt megkérdezett összes partnerünk elégedett volt a munkánkkal, melyet a beszámolómban bemutatott statisztikai adatok is bizonyítanak.

A négy év alatt három, az óvoda által kidolgozott, a gyermekek szükségleteire épülő innovációink bemutatására kértek fel minket. Ezek nagyban segítették az óvodapedagógusok munkáját, intézményünk dolgozóinak pedig szakmai önbizalmat adtak és energiát, motivációt a folytatáshoz. Több alkalommal segítettük a kerületi óvónők módszertani fejlesztését. A kerületben összesen három mesterpedagógus szaktanácsadó segíti az óvodapedagógusok, óvodavezetők munkáját. Ebből két ember a mi óvodánkból került ki. Az egyik az általam felvett fejlesztőpedagógus, a másik pedig jómagam. Intézményfejlesztési szaktanácsadóként segítem a vezetőket, és a nevelőtestületeket abban, hogy meg tudjanak felelni a megváltozott körülményeknek, törvényi szabályozásoknak, a társadalmi elvárásoknak. Az óvoda megnövekedett önállósága mind a pedagógiai, mind a vezetés gyakorlata felől új kihívással jár együtt.

2011-ben elkészített vezetői pályázatomban az előttem álló esztendő legfőbb feladatának a Pedagógiai Programban kitűzött feladatok-, célok megvalósítását, a pedagógiai munka színvonalának megtartását, a nevelőtestület egységes szemléletét, a rendelkezésre álló eszközök állagának megóvását, a tárgyi eszközök fejlesztését jelöltem ki célul.

A négy éves értékelésben bemutatott eredményeket bár én foglalom össze, azonban véghezvitele csak közös munkával, egy folyamatosan fejlődő, megújuló, hatékony alkalmazotti közösséggel lehetett eredményes, sikeres.

A beszámolóhoz felhasznált dokumentumok:

- Vezetői pályázatom
- Kőbányai Zsivaj Óvoda Pedagógiai Program
- Intézményi Minőségirányítási Program
- Szervezeti- és Működési Szabályzat és mellékletei
- Intézményi munkatervek
- Tanévvégi beszámolók
- Nevelőtestületi jegyzőkönyvek
- Ellenőrzési, értékelési, mérési rendszer dokumentumai

2. INTÉZMÉNYIGAZGATÁS, INTÉZMÉNYI STRUKTÚRA

Intézményigazgatás:

Úgy gondolom, minden intézmény életében meghatározó a vezető váltás. 2011-ben nemcsak új vezetője, hanem új vezető-helyettese is lett óvodánknak. Titkárunk is alig egy éve dolgozott az óvodában, így még ő is kezdőnek számított. Ez sok nehézséggel is járt, de mi igyekeztünk a rutint pótolni, sok utánajárással, ráfordított idővel, jó kapcsolatok alakításával, sok beszélgetéssel, összedolgozással. Mi magunk alakítottuk ki munkamódszereinket, szerveztük meg a közös munkát. Partnereink visszaigazolásai azt bizonyították, hogy ezt a célunkat jól valósítottuk meg.

Intézményi Struktúránk a Szervezeti és Működési Szabályzatban meghatározott, amely megmutatja a dolgozók kapcsolatrendszerét, annak közvetlen és közvetett kapcsolattartási módjait. Képet ad az óvodavezető és a vezető-helyettes kapcsolattartásáról.

Vezetői munkám során minden esetben elsődlegességet élvezett a törvényesség biztosítása, a szakszerűség, a munkamegosztás, és a lehetőség szerinti egyenlő teherviselés.

Kidolgoztuk szervezeten belül a felelősi rendszert és ezt az éves óvodai munkatervben dokumentáljuk.

A döntéseimnél mindig figyelembe vettem annak folyamat jellegét: biztosítottam az információáramlást, megoldási lehetőségeket készítettem, megvizsgáltam a következményeket, majd megoldási javaslattal álltam elő. A szervezet véleményét kikérve hoztam meg a döntéseket az óvoda vezetésével egyeztetve, melynek tagjai az óvodavezető-helyettes, KAT elnök.

Döntéseimnél igyekeztem figyelembe venni a gyermekek, a Szülői szervezet és a fenntartó szükségleteit, elvárásait, külső partnereink véleményét.

Óvodánk intézményi struktúrája



Óvodánkban az óvodapedagógusok, a fejlesztő óvodapedagógus és a technikai dolgozók ellenőrzése évente legalább 1 alkalommal megvalósul. Az ellenőrzés folyamatába bevontam és segítségemre voltak, a vezető helyettes, és a mentorok is.

Óvodánk viszonylag kis szervezeti egység, ebből adódnak előnyök és hátrányok. Előnyök, hogy a rendszer jól átlátható, így erőforrásaink közvetlenül mozgósíthatóak.

Hátránya, hogy erőforrásaink nem bővíthetők, nevelési céljainkat, az operatív feladatokat a meglévő humán erőforrás segítségével kell megoldanunk.

Az elmúlt négy esztendőben kétszer volt intézményünkben külső ellenőrzés, melynek során, hiányosságot vagy szabálytalanságot nem tapasztaltak, pozitív értékeléssel zárult.

3. AZ ÓVODA GAZDÁLKODÁSA, TÁRGYI FELTÉTELEK

Intézményi költségvetésünk felhasználását tudatos, rövid és hosszú távú tervek alapján végeztük. Pénzügyi kereteink egyre szűkebbek, ezért igyekeztünk a fenntartó által biztosított költségvetésen kívül több forrást kiaknázni.

A *munkáltatói, tanügy-igazgatási, gazdálkodási és pedagógiai* feladatok összehangolása komoly felkészültséget feltételez az óvodavezetőtől.

A határidők betartása érdekében a szabályzatok ismeretében ütemezem feladataimat. Az óvodavezető-helyettes és az óvodatitkár bevonásával, élek a feladatmegosztás lehetőségével.

Az egyre sokasodó, gazdasági jellegű feladatok megoldását korszerű informatikai rendszerek segítik óvodánkban.

Úgy gondolom a gazdálkodás területén élnünk kell az óvodát körülvevő, az óvodához kapcsolódó, fellelhető humán erőforrásokkal. Így bevontuk az óvoda, óvodaudvarunk szépítésébe, festésébe a dolgozókat, szülőket, közösségi munkát végző diákokat, az óvoda körül lakó segíteni kész embereket.

Intézményünk az eszköznorma előírásainak részben megfelelően felszerelt. Minden csoportban található, és az óvónők rendelkezésére áll egy-egy lap-top. Az óvodapedagógusok számítógépen végzik az adminisztrációs munkát. Mappákban tároljuk az alapidokumentumokat, módszertani segédanyagokat, a gyermekek értékelési-mérési rendszerét, ünnepeinken, rendezvényeinken készült képeket, és minden olyan eseményről készült írásos anyagokat, amit fontosnak tartunk szakmai fejlődésünk szempontjából. Az óvónők az internetről is tájékozódhatnak, készülhetnek pedagógiai munkájukra.

Minden évben kiemelt hangsúlyt kap öt terület, melynek az eszközfejlesztés területén prioritást élvez:

- állagmegóvás, karbantartás
- a játékszerek- és eszközök bővítése,
- az esztétikus környezet kialakítása épületben, udvaron,
- munka jellegű tevékenységek szervezése különös tekintettel a kerti munkára,
- mozgásfejlesztést elősegítő eszközök

Óvodai költségvetésünk vásárlóértéke évről évre kevesebb, ami ésszerű és átgondolt felhasználást követel meg egy vezetőtől. Véleményem szerint nem minden esetben csak az ár

számít. A takarékoság nem csak az eszköz vételárára vonatkozik, hanem az áru minőségére, a használhatóságának idejére is.

A csoportszobák és az óvoda belső környezeti feltételeinek javítását fontos feladatommak tartom. A csoportszobáink otthonosak, esztétikusak. Ezt az állapotot szeretné továbbra is megőrizni, így bútorainkat folyamatos cseréljük. Ebben az évben kezdtük el a gyermek asztalokat, székeket lecserélni. Sajnos egy évben csak egy csoportét tudjuk megoldani úgy, hogy az alapítványi keretből is kiegészítjük a vételárat.

Nagy hangsúlyt fektetnek az eszközeink állagmegóvására, karbantartására. Ezért olyan kertész-karbantartót választottunk fel, aki nem csak a kertészkedéshez ért, hanem egyben „ezermester” is. Nagyon sok mindent megjavít, épít, összeszerel. A nyári szünetekben a szülőkkel közösen az óvoda dolgozói, közösségi munkát végző fiatalok sokat segítettek az óvoda és az udvari játékok lefestésében. Ehhez nagy segítséget jelentett a Polgármesteri keretből biztosított festékekre, eszközökre költhető keret.

A szakmai anyagok, fejlesztő játékok beszerzésében, óvodafestésben, udvari játékok lefestésében sok segítséget nyújtottak a szülők. Köszönjük felajánlásait, segítségüket, amelyek a nevelés-oktatás színvonalát emelték.

Az udvari játékok bevizsgálása megtörtént, a javítások folyamatosak. Az óvoda épületét is folyamatosan karbantartjuk.

A gyermekek kulturált étkezéséhez szükséges feltételek javítása folyamatosan történik.

Eszközfejlesztéseink az elmúlt négy évben az alábbi területekre terjedtek ki:

- **Óvodai költségvetésből megvalósított fejlesztések**
- **Pályázati nyereményekből megvalósított fejlesztések**
- **Az intézmény alapítványának segítségével megvalósított fejlesztés**
- **Szolgáltatásainkból adódó bevételek**

Óvodai költségvetésből megvalósított fejlesztések:

	Az óvoda működtetéséhez beszerzett eszközök	A pedagógiai tevékenységhez beszerzett eszközök
2011-2012	hűtőszekrény, vasaló mind a négy csoportnak gyermektörülközők, gyermekpoharak, gyermektányérok kenyeres tartók, irodabútor, salgópolc, kerti eszközök, gyepöntöző, fűmag, szemetesek, hólapát, fűró, sarokcsiszoló, fűrész, csiszolókorong, új folyosói fogasok	gyermek fejlesztőjátékok, vizuális eszközök, mozgásos fejlesztőjátékok, karácsonyi játékvásárlás
2012-2013	polcok az újonnan kialakított ablak beugrókba, gumitégla a hinta alá, sóder, murva, útszóró só, szerelvények, vízforralók, 2 csoportba gyermek poharak Sziklakerti támfal elemek	karácsonyi játékvásárlás vizuális eszközök, ollók, elemlámpák, földgömb, éggömb, kísérletező eszközök polcok, ceruzahegyezők,

	növények az udvarra, tuják, rózsatövek, virágföld, virághagymák gurulós ruhaállványok műfenyők	játékeszközök, kerékpárok, trambulin mágnes tábla, CD, DVD, könyvek, dekorációs eszközök
2013-2014	konyhai eszközök: kések, vízforralók, szeletelők, kávéfőző, porszívó 2 csoportba gyermek poharak szelektív szeméttárolók, polcok, textilek: függöny, sötétítő, gyermek ágynemű, takarítógép PVC borítás a logopédiai szobába	karácsonyi játékvásárlás kísérleti eszközök játészó homok 4 db homokozóba vizuális eszközök: ecsetek, színes kartonok, ollók, ceruzahegyező, rajzlap szárító polc 4db fejlesztő játékok, CD, DVD, könyvek,
2014-2015	gyermekszékek (30db) 1 óvodai csoport számára, nyomtató, fénymásoló,	szőnyegi építőjátékok minden csoport számára

Pályázati nyereményekből megvalósított fejlesztések:

Minden lehetőséget megragadunk arra, hogy pályázati forrásokból kiegészítsük és többletforráshoz juttassuk az intézményt. Ezek a pályázatok többségében hazai kiírásúak, mivel EU pályázatokra csak konzorciumban tudunk pályázni az intézmény nagyságát tekintve. Több pályázatot is beadtam már, azonban mivel már részt veszünk Uniós pályázatban, ezért kizárnak a további lehetőségekből.

Kerületi pályázat útján valósulhatott meg, 2012-ben óvodánk energetikai felújítása, melynek keretében intézményünk új ablakokat, fűtőtesteket, új tetőszigetelést, és a külső szigetelés révén új arculatot is kapott. Ez volt az óvoda átadása óta a legnagyobb, legszelesebb körű felújítás. Nagy szervezési feladatot rótt rám annak megoldása, hogy zökkenőmentesen kezdhesük el a 2012-ben a nevelési évet.

	A pályázat címe	A pályázat kiírója	Nyert összeg	felhasználási terület
2011-2012	A nap gyermekei	DM	100db	naptej családoknak
	<i>rajzpályázatok:</i> Én otthonom Meseillusztráció Vakond futam	Szivárvány ált. isk., PSZK Kőbányai Önk.	6000 Ft	könyvtalvány
	Erdei táborozás	Kőb. Önk.	34.000Ft	szállásra
	TÁMOP 3.4.4/B-08/2/KMR Génius Tehetséggondozó Program	EU pályázat	926.000Ft	műhelyek eszközei, + műhelyvezetőik megbízási díja
	Minden egér szereti a sajtot (Csipkerózsika)	Fővárosi Bábszínház	szállítási díj	ingyen szállítása

	Népi Játékok	Népi játszóház	ingyen program	Zsivaj nap közös program a szülőkkel, gyermekekkel
	Ovifoci Program	Ovifoci közhasznú alapítvány	50.000 Ft	Képzés, sporteszközök
	Bozsik Program	Bozsik Program	50 000 Ft	sporteszközök
	Biztonságos Óvoda	Biztonságos Óvoda	100.000ft	Gumitégla
	Biztonságos Óvoda (elbírálása folyamatban)	Biztonságos Óvoda	200.000ft	kerékpárok, rollerek, védőfelszerelések
	NTP-OKA-II.-Pályázat Tehetséggondozó műhelyek támogatására a közoktatás területére		Lap-top	Digitális kompetencia fejlesztése
2012-2013	TÁMOP 3.4.4/B-08/2/KMR Génius Tehetséggondozó Program	EU	926.750Ft	műhelyek eszközei, + műhelyvezetők megbízási díja
	Biztonságos Óvoda	Generali Biztosító	150. 000ft.	kertrendezésre
	Nap gyermekei	DM	100 db	naptej gyermekeknek
	Bozsik Program	Bozsik Program	50 000 Ft	sporteszközök
2013-2014	TÁMOP 3.4.4 Génius Tehetséggondozó Program	EU	926.750Ft	műhelyek eszközei, + műhelyvezetők megbízási díja
	Egészségmegőrzés Egészség-kert Pályázat	Generali Biztosító	150. 000 Ft	szülőkkel közös program
	A nap gyermekei	DM	100 db	naptej gyermekeknek
	Bozsik Program	Bozsik Program	50 000 Ft	sporteszközök
2014-2015	TÁMOP 3.4.4 Génius Tehetséggondozó Program	EU	926.750Ft	műhelyek eszközei, + műhelyvezetők megbízási díja
	Bozsik Program	Bozsik Program	50 000 Ft	sporteszközök
összesen:			4.597.000 Ft	

Az intézmény alapítványának segítségével megvalósított fejlesztések:

	Fejlesztés	Finanszírozott összeg
2011-2012	Gumitégla (kiegészítés)	58.000 Ft
	Óvodai játékok (egyéni támogatás)	50 000 Ft
2012-2013	udvari mászóka	630.000 Ft.
2013-2014	só szoba kialakítása	200.000 Ft
2014-2015	5 db gyermek asztal	150.000 Ft
összesen:		1.088 000 Ft

Szolgáltatásainkból adódó bevételek:

	Szolgáltatásaink	Bevételek
2011-2012	ovifoci (2 hónap)	21.000 Ft
2012-2013	néptánc	28.000 Ft
	sakk	19.375 Ft
	ovifoci (5 hónap)	35.000Ft
2013-2014	sakk	6.500 Ft
	ovifoci (5 hónap)	56.000 Ft
2014-2015	sakk	8.000 Ft
	ovifoci (2 hónap)	21.000 Ft
Összesen:		194.875 Ft

Óvodánkban *úszásoktatásra* is járnak a nagycsoportos gyermekek heti 2 alkalommal, melynek bevételeiből az óvoda nem részesül.

Ingyenes szolgáltatásunk a *katolikus és a református hittan*, melyet heti egy alkalommal tartanak a hittan tanárok. Nagy igény van ezekre a szülők részéről.

Néptánc tanfolyamunkat beindítottuk. Azonban csak későn 17.00 óra után kerülhet sor megszervezésére, (tornaterem hiányában), és ezt a szülők már nem vállalják.

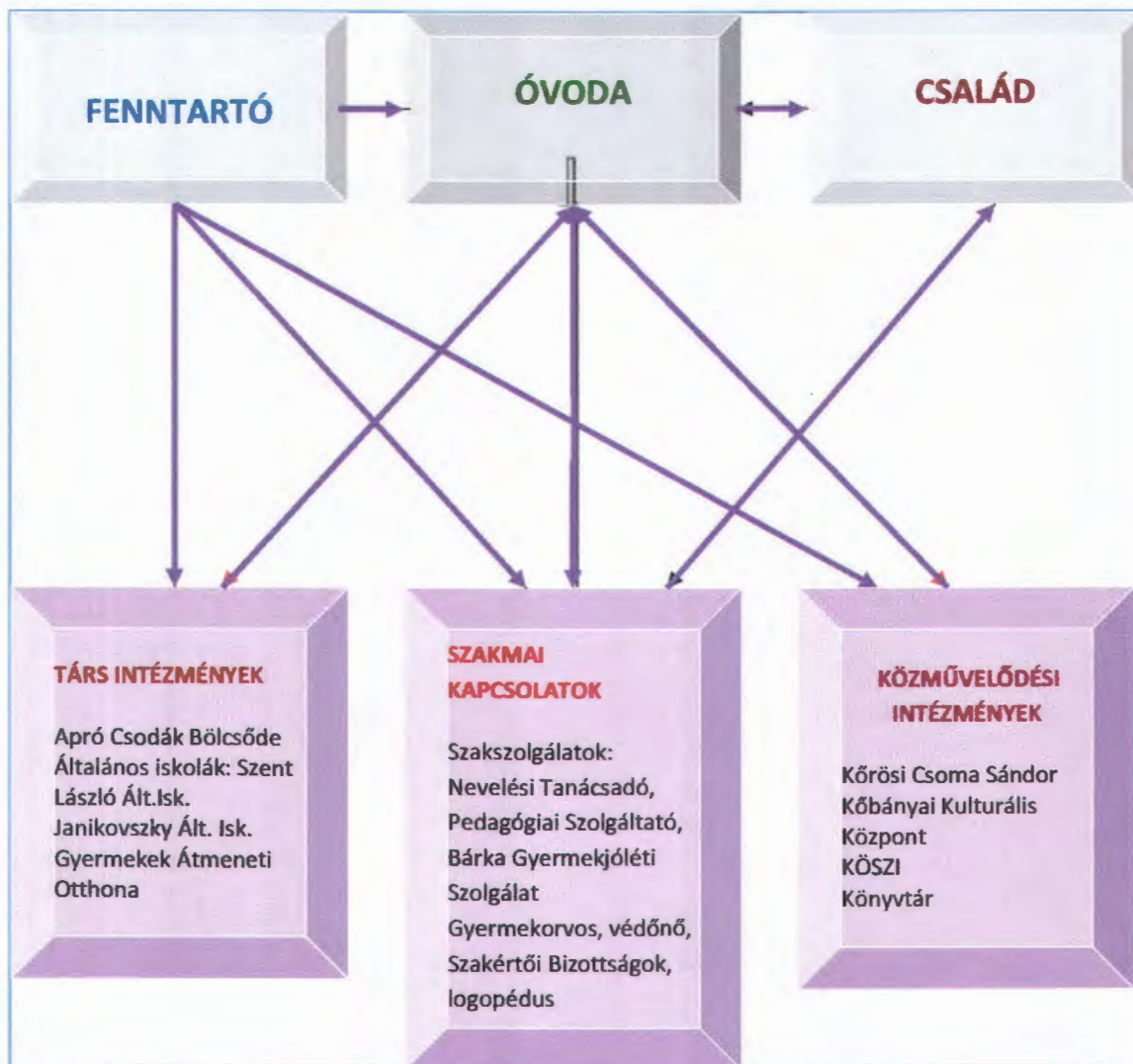
A nevelési évek (2011.09.01- 2015. 03.01) folyamán megvalósult nagyobb beruházások, felújítások, karbantartások:

- KEOP energetikai korszerűsítés keretében külső szigetelés, tetőfelújítás, ablakok, radiátorok cseréje
- Az összes óvodai helyiség kifestése
- Udvari közlekedőjárda, bejárat kialakítása
- Udvar kitakarítása
- Támfal építése
- Tetőjavítások
- Vízszelelési munkák
- Mosdó, csaptelep, WC-tartály csere,
- Konténer elszállíttatása az udvarunkról
- Hulladék, zöldhulladék elszállíttatása az udvarunkról

Forráshiány miatt meg nem valósult, de szükséges fejlesztések:

- Udvari játéktároló beszerzése, tornaszoba, szertár, öltöző, vizesblokk, nevelőtestületi szoba, orvosi szoba, raktár, étkező, irattár, tálalókonyha, moslétároló, kukatároló kialakítása, belső ajtók cseréje
- Udvaron talaj csere, mászóakák beszerzése vált nagyon szükségessé.

4. KAPCSOLATTARTÁSI RENDSZERÜNK



Kapcsolattartásunk a szülőkkel:

A szülők nagy többségével eredményes és jó kapcsolat alakult ki, ez köszönhető az óvodában megszervezett számos közös programoknak. A projekt módszer bevezetése kapcsán még inkább bevontuk őket a gyermekek óvodai nevelésébe, tanításába. Megújítottuk, korszerűbbé tettük az óvoda ünnepeit, figyelembe vettük a szülők igényeit. Szülői értekezletre, fogadóórákra rendszeresen eljöttek, szülői fórumot szerveztünk számukra, ahol feltehetik kérdéseiket óvodapszichológusunknak. Kérdőívekkel elégedettségüket és a további igényeiket

is évente felmértük. Javaslataikat figyelembe vettük a munkaterv kialakítása során. A szülőknek továbbra is igényük van az óvoda által szervezett közös programokra.

A szülőkkel való kapcsolattartásunk fórumai a következők:

- szülői értekezlet,
- fogadóórák,
- nyílt napok,
- játszó-és munkadélutánok.
- szülői fórumok
- szülői Szervezet értekezletei
- alapítványi közgyűlések

A **család-óvoda** együttműködésének fejlesztésében az eddigi hagyományoknak megfelelően tartunk

- Egészségnapot
- Zsivajnapot
- Ételtószolót a reformcsoportos gyermekek szüleinek
- Zsíros kenyér partit (kertrendezés, karbantartás)
- Vizi-dilit (az úszó gyermekeknek a szüleikkel közös program)
- Karácsonyi Ünnepséget
- Farsangot
- Hétvégi kirándulásokat (2 havonta egyszer)

A megvalósult honlap, földszinti folyosón kiállított fotók, a rendezvényekről készített videófelvételek és egyéb korszerű technikai megoldások segítenek a szülőknek betekintést nyerni gyermekük mindennapjaiba.

Az igények és elvárások meghatározásában továbbra is számítok a Szülői Szervezetre, Szeretném, ha a Szülői Szervezet a jövőben is az óvoda aktív partnere lenne, s megtartanánk a hatékony együttműködés munkaformáit.

A szülői elégedettségmérő kérdőívek szerint a szülők mind a négy eltelt év alatt, 90-97%-ban elégedett az óvodával.

A személyes kapcsolatok tovább mélyültek. Bevált kapcsolattartási formáinkat megtartottuk, fejlesztettük. Az óvodai honlapon a szülők naprakészen tájékozódhatnak. A csoportokban a szülők kialakították a e-mailen történő információ-cserét, amely gyors és sokféle lehetőséget biztosít. CD alapú óvodai évkönyvet készítettünk, amely fotókon mutatja be a csoportok eseményeit.

Kapcsolattartás az óvodákkal

Az elmúlt négy évben három szakmai bemutatót tartottunk a kerületi pedagógusoknak, melyre nagy számban eljöttek. Minden alkalom tapasztalatcserével, egymás jó gyakorlatának átadásával zárult.

Az óvodák szakmai bemutatóira, rendezvényeire minden alkalommal ellátogatnak az óvodapedagógusaink, a szakmai tapasztalatcsere lehetőségét kihasználjuk szakmai fejlődésünk, tapasztalatgyűjtés érdekében.

A szakmai anyagokat megosztjuk más óvodákkal, a jó szakmai színvonalú továbbképzések elérése érdekében közösen hívunk előadókat, így megosztjuk a költségeket.

A Pedagógiai Szolgáltató által szervezett szakmai műhelyekben az óvodapedagógusok együtt dolgoznak más óvodák pedagógusaival, szakmai kapcsolatokat alakítanak ki az eredményesebb pedagógiai munka érdekében.

Óvodánk két mester-szaktanácsadót adott a kerületnek, így ezáltal is szorosabbá, naprakészebbé vált kapcsolatunk a többi óvodával.

Kapcsolattartásunk társintézményekkel

Bölcsődével és a közeli Általános Iskolákkal az átmenet megkönnyítése és a gyermekek fejlődésének nyomon követése érdekében a rendszeres szakmai együttműködés valósult meg. A kapcsolattartás formáit minden évben a munkatervünkben rögzítettük. Az elmúlt években meghívtuk nagycsoportosaink szülői értekezletére Németh Lászlót a Klikk kerületi igazgatóját, aki tájékoztatta a szülőket az iskolai beiratkozás menetéről, tudnivalókról.

Az óvodai élet alatt a **Pedagógiai Szakszolgálatok** (Nevelési Tanácsadó, Speciális Képességeket Vizsgáló Szakértői Bizottságok, Logopédiai csoport) az **Egészségügyi Szolgálat** (orvos védőnő) a gyermek és ifjúságvédelem intézményei, **Bárka Kőbányai Szociális és Gyermekjóléti Központ**, a gyermekek nevelését speciális szakismeretükkel segítik. Kapcsolattartásunkra a konkrét, egy-egy gyermekre irányuló együttműködés volt a jellemző.

A **Kőbányai Pedagógiai Szolgáltató Központtal** szoros kapcsolatot ápoltunk, hiszen nagy segítséget jelentettek számunkra a továbbképzések terén, kiválóan segítettek módszertani kultúránkat.

Az Önkormányzat **Polgármesteri Hivatalának dolgozóival**, ezen belül is legszorosabban a **Humánszolgáltatási Főosztály Köznevelési és Civilkapcsolati Osztállyal, valamint a Gazdasági és Pénzügyi Főosztállyal**, korrekt, jó szakmai együttműködés alakult ki. Továbbra is kívánom az együttműködésnek ezt a formáját fenntartani. A feladatok elvégzésében fontosnak tartom, hogy a határidőket betartva pontos, igényes, a további munkát elősegítő adatokat, információkat szolgáltatassak. Javaslataimmal a hatékony, eredményes együttműködést kívánom erősíteni.

A **Kőrösi Csoma Sándor Kőbányai Kulturális Központ** programjai nevelőmunkánk kiegészítője. Az ünnepekhez, jeles napokhoz kapcsolódó rendezvényeik sok új élményt nyújtottak az óvodásainknak és örömmel vettek részt az előadásokon. A küldött plakátokat rendszeresen kiteszük a szülők részére, akik szívesen viszik hétvégén oda a gyermekeiket. Köszönettel tartozom, hogy minden évben lehetőséget nyújtanak nevelőtestületünk részére kétnapos ott tartózkodásra, balatonlellei táborukban.

Egészségvédelem: A **védőnő** rendszeresen látogatja óvodánkat. A tanköteles korú gyermekek részére alkalmassági vizsgálat (hallás, látás, súly, magasság) mérése mindig megtörténik. A **fogorvos** évi szűrését elvégzi az óvodában, ha kell, a gyermeket berendeli további kezelésre a rendelőben.

A fentiekben részletesen kifejtett kapcsolatrendszerünk is tükrözi óvodánk nyitottságát. Ezen túlmenően évente több óvodapedagógus jön hozzánk szakmai gyakorlatra, és fogadtunk pszichológus, dajka gyakornokot is. Együttműködési szerződésünk van több középiskolával.

Ilyen például a Pataky Híradástechnikai Szakközépiskola, melynek diákjai festették le óvodánk kerítését, segítettek az udvar rendezésében.

5. MINŐSÉGFEJLESZTÉS

A nemzeti köznevelésről szóló CXC. törvény külön paragrafusban nem rendelkezik az intézményi minőségirányításról. Így felvetődött nevelőtestületünkben a kérdést, hogy a korábbi évtizedben elkezdett intézményi minőségfejlesztési gyakorlatunk miképpen épülhet be az új jogszabályi környezetben is az óvoda munkájába.

A törvény és az egyéb új jogszabályok gondos tanulmányozása nyilvánvalóvá tette, hogy a most zajló változások nem jelentik a korábbi intézményfejlesztési gyakorlatunk végét. Nevelőtestületünk döntése szerint megfogalmazzuk, hogy a működtetett minőségirányítási folyamatok alkalmazására és alkalmazási gyakorlatára továbbra is szükség van.

A Kőbányai Önkormányzat Képviselőtestülete 2007 augusztusában elfogadta intézményünk Minőségirányítási Programját, mely szerint végezzük munkánkat. A minőségi célok meghatározásánál figyelembe vettük a fenntartó, a szülők és partnereink elvárásait, a folyamatos mérésekkel képet kaptunk a hozzáadott értékeinkről, az elégedettség fokáról.

Céljaink:

- Nevelőmunkánk eredményeként a gyermekek alkalmassá váljanak az iskolai életmódra.
- Egészséges életmódra nevelés, a mozgásfejlesztés sokrétű megvalósítása a nevelő-oktató munkánkban.
- Tehetséggondozás, esélyegyenlőség biztosítása.
- Szervezeti kultúra erősítése, a testület tagjainak szakmai fejlesztése.
- A sajátos nevelési igényű gyermekek nevelése, ellátása, fejlesztése.

IMIP (Intézményi Minőség Irányítási Program) szerves része a mérés és teljesítményértékelés, ami évente felülvizsgálja pedagógusaink eredményeit, a különbségeket, jelzi az eltérést, elmaradást, vagyis az esetleges korrekció szükségességét. A minősítések alkalmával több kolléganő pozitívan élte meg ezt a folyamatot, elfogadták javaslataimat.

Az IMIP tartalmazza továbbá a fejlesztési elképzeléseinket, az óvodánkba bevezetett folyamatszabályozást, melyeket minőségügyi eljárásrendek szabályoznak. A megvalósítás érdekében IMIP team-t hoztunk létre, melynek tagjai a változások tükrében elemezték, értékelték az óvodánkban folyó munkát, és tettek javaslatot a változtatásra. Ebben segítségünkre volt a PSZK-ban működő MIP szakmai műhely.

Elkészítettük mérési és értékelési rendszerünket, annak működtetése és eredményei beépültek az óvodai nevelő munkánkba.

Óvodánkban az alábbi méréseket végezzük el évente:

- gyermekek fejlődése
- Intézményi önértékelés
- pedagógusok igény és elégedettségmérése
- nevelőmunkánk éves értékelése, hatékonysága
- közvetett és közvetlen partnereink elégedettsége

Továbbra is megőrizzük szabályozott kulcsfolyamatainkat, és folytatjuk az IMIP által tartalmazott teljesítményértékelési rendszer szerint a pedagógusok munkájának értékelését.

Újra kidolgozott IMIP intézkedéseink a következők voltak:

- az óvoda ünnepeinek, hagyományinak felülvizsgálata, korszerűsítése a partnerek javaslatainak figyelembe vételével. Így megújult többek között az anyák napi, karácsonyi, évzáró, ballagó ünnepségünk. Új hagyományaink is lettek: pl.: Egészség nap, Zsivaj Nap
- Az új dolgozók befogadásának, mentorálásának rendje
- Szabályzat a továbbképzési rendszer működtetésére

(Abban az esetben, ha megjelenik az Intézményi Önértékelési kézikönyv felülvizsgáljuk saját magunk által kidolgozott önértékelési rendszerünket, és átdolgozzuk azt.)

A tervezési, ellenőrzési, mérési és értékelési feladatok ciklikusan ismétlődnek, (PCDA) így folyamatosan követhetjük a folyamat eredményeit, esetleges hiányosságait.

6. SZAKMAI KÉRDÉSEK

Nevelési tanácsadás

Nagyon szerencsésnek mondhatjuk magunkat, hiszen óvodapedagógusaink munkáját fejlesztőpedagógus, logopédus és pszichológus is segíti. A nevelést segítő partnerekkel való szoros együttműködés elengedhetetlen, hiszen évek óta nő azoknak a gyermekeknek a száma, akik valamilyen részképesség zavarral küzdenek, valamint meg kell birkóznunk az integrációból adódó feladatokkal is.

Az esélyegyenlőség biztosítása, a hátrányokkal küzdő gyermekek felzárkóztatása, a tehetséggondozás mind olyan feladat, melyet nevelőtestületünk fontosnak tart és a partnerek segítségével nélkül megvalósíthatatlan.

Óvodapedagógusaink, a gyermekek fejlődéséről tett megfigyeléseiket, méréseiket, a közösen elfogadott, a dokumentációs rendszerünkbe beépített megfigyelési lapján rögzítették, kijelölték a gyermekeknél a fejlesztési területeket.

Az óvodapedagógusok a szülőkkel a mérés eredményeit fogadóórákon megbeszélték.

Nevelést segítő szakemberek az óvodánkban:

Az együttműködés színvonalát minden év végén, elégedettségi kérdőíven értékelik az óvónők. A táblázatban a 2013/14 nevelési év végi adatai láthatóak.

Nevelést segítő szakemberek	Heti óraszám	Ellátatlan feladat (óra)	Az együttműködés minősége
logopédus	11	0	kiváló
pszichológus	20	0	kiváló
utazó gyógypedagógus	2	0	jó
szurdopedagógus	2	0	kiváló
fejlesztőpedagógus	40	0	kiváló
pedagógiai asszisztens	40	0	jó

Nevelést segítő szakemberek	Összes gyermek (fő)	Ellátott gyermekek száma			Ellátottak összesen	ebből			
		kiscsoportos 3 éves korú	középsős 4 éves korú	nagy csoportos 5-7 éves korú		HH	HHH	SNI	BTM
Logopédus	96 számított 100	0	7	12	19	0	1	0	0
Pszichológus		2	9	8	19	0	0	0	1
Utazó gyógypedagógus, szurdologopédus		1	0	2	3	0	0	2	0
Fejlesztőpedagógusok		0	0	27	27	0	1	0	2

Szakszolgáltatóink magas színvonalon látják el feladatukat. Bemutatót tartottunk a kerület óvónőinek az óvodánkban folyó szakszolgáltatói együttműködésünkről és annak eredményeiről. Tapasztalatainkat, együttműködési szabályzatunkat megosztottuk a kerület többi óvodájával is.

Alapító okiratunk és Pedagógiai Programunk tartalmazza a **hallássérült gyermekek, autista gyermekek és a megismerő funkciók pszichés zavaraiiban** küzdő gyermekek integrálását. A **beilleszkedési, tanulási és magatartási zavarral** küzdő és az SNI gyermekek száma emelkedő tendenciát mutat. A korai szűrésnek és a korai fejlesztésnek fontos szerepe van, ezért Szakértői Bizottság szakembereivel szorosan együttműködünk.

Gyógytestnevelés

Gyógytestnevelés ellátására intézményünkben az elmúlt négy évben, egy esetben volt szükség, az érintett gyermeket a Heim Pál Kórház gyógytornásza látta el.

Értékelésem során az egyik legfontosabb értékelendő területnek a négy év alatt elvégzett pedagógiai fejlesztéseket gondolom. Számos pedagógiai területet korszerűsítettünk. Felmértük a gyermekek, pedagógusok szükségleteit és ezekre reagálva fogalmaztuk meg minden évben feladatainkat, fejlesztéseinket.

Pedagógiai fejlesztéseink:

Az elmúlt négy évben sok új kihívással, találtuk magunkat szemben, amelyek az intézmény működésének folyamatos felülvizsgálatát, az új helyzetekhez való alkalmazkodást kívánta meg szervezetünktől, hogy a mindenkori igényeknek, és elvárásoknak megfeleljünk.

A 2011-ben elkészített vezetői pályázatomban, a meglévő szervezeti és szakmai értékek megőrzésének figyelembe vételével, Pedagógiai Programunk felülvizsgálatát, az abban foglalt elvek, feladatok megvalósítását a minőségirányítási program működtetését, továbbfejlesztését, s ezzel párhuzamosan a szervezet, és az intézmény korszerű fejlesztését tűztem ki az elkövetkező öt év feladatául.

Szakmai munkánkat a 2013-ban módosított Pedagógiai Programunk szerint végezzük. Pedagógiai, munkánkat az elhivatottság és igényesség, innovatív hozzáállás jellemezte az elmúlt időszakban.

Nevelési célkitűzéseinket, melyeket a vezetői munkatervben határoztunk meg maradéktalanul megvalósítottuk.

A konkrét, egy évre szóló szakmai munkánk részleteit a Pedagógiai Programunk feladataiból lebontva, az éves munkaterv tartalmazza.

Megvalósított szakmai tevékenységünk, éves bontásban a következők voltak:

(csak a kiemelt feladatokat mutatom be a teljesség igénye nélkül)

<i>2011-2012 nevelési év kiemelt feladatai</i>	<i>megvalósított feladatok értékelése</i>
A HOP kiegészítése SNI, autista, a tehetségfejlesztés fejezetekkel	A kiegészítés a törvényi előírásoknak megfelelően megtörtént. Kerületi tehetségprotokoll figyelembevételével az óvoda tehetségfejlesztő programja elkészült.
A kerületi tehetségszűrési protokollnak megfelelően az óvodai tehetségazonosítás folyamatának megvalósítása, a dokumentációk továbbfejlesztése.	Jó színvonalon megvalósult. Felhasználtuk a tavalyi tapasztalatokat. Átdolgoztuk a személyiséglapokat, beépítettük a tehetségazonosítás folyamatát.
A fogadóórák innovációja, felülvizsgálata, hatékonyabbá tétele	A nevelési év során a tervszerű fogadóórákat megvalósítottuk, lehetőséget adtunk a szülők egyéni kéréseinek teljesítésére is. A szakszolgáltatók az óvónőkkel közösen illetve egyénileg tartottak fogadóórákat. Az év során több szülő a vezetőt kereste meg kéréseivel.
Hospitálási rendszer működtetése intézkedési terv alapján. Kiemelt tekintettel a projekttervezésre és tehetséggondozásra.	Az intézkedési terv szerint megvalósult. Megismertük egymás munkáját, elképzeléseit a projekttervezés kapcsán. Szakmailag sokat fejlődött a nevelőtestület, nyitottabbá váltak a pedagógusok az új törekvések iránt.
A projekttervezés és a tehetséggondozás gyakorlatának kimunkálása A Géniusz pályázat 5 éves fenntarthatóságának biztosítása a nagycsoportos gyermekek számára a mértékletesség figyelembevételével, a projektpedagógiai segítségével.	A nagycsoportosok számára a Géniusz program a tehetséggondozó munkatervben rögzítettek szerint megvalósult, a dokumentáció elkészült. Minden csoport kipróbálta a projekttervezést és gyakorlati megvalósítását. Elkészült a nevelőtestület által elfogadott végleges tervezési mód, melyet a csoportnaplóba illesztettünk.
A projekt tervek dokumentációjának elkészítése, csoportnaplóba való beépítése.	Elkészült a nevelőtestület által elfogadott végleges tervezési mód, a projekttervezés, melyet a csoportnaplóba illesztettünk.

A hallássérült gyermekek nevelésének segítése, különös tekintettel az új kollegára.	Óvodánkban 2 hallássérült gyermeket nevelünk., A nevelés és fejlesztés külső és belső szakemberek bevonásával megvalósult, a gyermekeket beiskoláztuk. Új kollégánk hospitálások alkalmával ismerkedett a gyerekekkel.
Az óvodai ünnepek, hagyományok megvalósításának felülvizsgálata, módosítása	A ballagás módosítása megvalósult. Új elem volt az őszi kertrendező hétfévi nap a szülőkkel közösen, melynek nagy sikere volt.

<i>2012-2013 nevelési év kiemelt feladatai</i>	<i>A megvalósítás értékelése</i>
SZMSZ, házirend felülvizsgálata, módosítása	Elkészült, a nevelő testület 100%-ban elfogadta. A későbbiekben a Fenntartó is véleményezte és jónak találta.
A kerületi tehetségűzési protokollnak megfelelően tehetségazonosítás	Az elkészült dokumentáció alapján sikeresen megvalósult a tehetségazonosítás. A dokumentációs rendszerünkbe jól használhatóan építettük be a tehetséggondozást.
Személyiség lap felülvizsgálata	Az új formában jól bevált a személyiséglap használata. Megoldottuk, hogy a tehetséggondozás is bekerüljön a gyermekek teljes körű személyiségfejlesztésének dokumentációjába.
A projektervezés gyakorlati alkalmazása, dokumentálása, beválásának vizsgálata	Minden csoportban sikeresen megvalósult a projektervezés. Ez volt a pedagógusok legkreatívabb tevékenysége ami elmondásuk szerint is szakmai kihívást, örömet jelentett számukra. Kiváló ötletek és megvalósítások követték egymást, és ezen felbuzdulva jövőre célul tűztük ki, hogy egy módszertani füzetbe összegyűjtjük a legjobb, legsikeresebb projekteket.
Hospitálási rendszer működtetése Kiemelt tekintettel a projektervezésre és tehetséggondozásra anyanyelvi nevelésre.	A hospitálás maradéktalanul megvalósult. Fejlődött a nevelőtestület szakmai színvonala. Megismertük egymás munkáját. A hospitálásokat követő értékeléseken alakult a közös értékrendünk. Minden csoportba eljutottunk egyszer, megnéztük a tervezés és a gyakorlat mennyire van összhangban, ki hogyan valósítja meg. Megfigyeltük továbbá a gyermekek és felnőttek kommunikációját. Hasznos volt, sok tapasztalatot szereztünk, betekintést nyertünk egymás munkájába, sok ötletet adott, a gyakorlati megvalósításhoz
A Géniusz pályázat 5 éves fenntarthatóságának biztosítása a	Megvalósult a tehetségfejlesztés. Összesen 18 gyermeket azonosítottunk két csoportban, három

nagycsoportos gyermekek számára a mértékletesség figyelembevételével, a projektpedagógiai segítségével.	műveltségi területen. Ezek a gyermekek sikeresnek érzik magukat valamilyen tevékenységben. A szülők támogatják gyermekük tehetséges, erős oldalát. Eddigi tapasztalatainkra támaszkodva, úgy gondoljuk, hogy továbbra is felkínáljuk az egész csoport számára a tevékenységeket, ám azoknak a gyermekeknek, akiket azonosítottunk külön, csak nekik szóló műhelyfoglalkozásokat tartunk a következő tanévben.
Ünnepeink, hagyományok átgondolása, új gyermekközpontú gyakorlat alkalmazása.	Munkaközösség keretein belül végiggondoltuk az ünnepek szervezését, tartalmát. Kidolgoztunk egy új rendszert, melybe két, szülővel közös új program is bekerült: Egészségnap, Zsivajnap. Mindkettő jó szervezéssel, a szülővel együttműködve valósult meg. Bensőségesé tettük az anyák napját, egyszerűbb szervezéssel oldottuk meg az óvodai búcsúztatást. Óvodai ünnepeinket egy módszertani füzetben rögzítettük, szervezési feladatokkal, tárgyi igényekkel, mely jó támaszt nyújt az új dolgozóknak, szülőknak, felelősöknek egyaránt.

2013-2014 nevelési év kiemelt feladatai	A megvalósítás értékelése
Személyiség lap új formájának gyakorlatban való alkalmazása	Az új formában jól bevált a személyiséglap használata. Megoldottuk, hogy a tehetséggondozás is bekerüljön a gyermekek teljes körű személyiségfejlesztésének dokumentációjába.
A projekttervezés gyakorlati alkalmazása, dokumentálása, beválásának vizsgálata	Minden csoportban sikeresen megvalósult a projekttervezés. Ez volt a pedagógusok legkreatívabb tevékenysége ami elmondásuk szerint is szakmai kihívást, örömet jelentett számukra. Kiváló ötletek és megvalósítások követték egymást, és ezen felbuzdulva jövőre célul tűztük ki, hogy egy módszertani füzetbe összegyűjtjük a legjobb, legsikeresebb projekteket.
Hospitálási rendszer működtetése 1. sz. intézkedési terv alapján. Kiemelt tekintettel a projekttervezésre és tehetséggondozásra anyanyelvi nevelésre.	A hospitálás maradéktalanul megvalósult. Fejlődött a nevelőtestület szakmai színvonala. Megismertük egymás munkáját. A hospitálásokat követő értékeléseken alakult a közös értékrendünk. Minden csoportba eljutottunk egyszer, megnéztük a

	tervezés és a gyakorlat mennyire van összhangban, ki hogyan valósítja meg. Megfigyeltük továbbá a gyermekek és felnőttek kommunikációját. Hasznos volt, sok tapasztalatot szereztünk, betekintést nyertünk egymás munkájába, sok ötletet adott, a gyakorlati megvalósításhoz
A Génius pályázat 5 éves fenntarthatóságának biztosítása a nagycsoportos gyermekek számára a mértékletesség figyelembevételével, a projektpedagógiai segítségével.	Megvalósult a tehetségfejlesztés. Összesen 18 gyermeket azonosítottunk két csoportban, három műveltségi területen. Ezek a gyermekek sikeresnek érzik magukat valamilyen tevékenységben. A szülők támogatják gyermekük tehetséges, erős oldalát. Eddigi tapasztalatainkra támaszkodva, úgy gondoljuk, hogy továbbra is felkínáljuk az egész csoport számára a tevékenységeket, ám azoknak a gyermekeknek, akiket azonosítottunk külön, csak nekik szóló műhelyfoglalkozásokat tartunk a következő tanévben.
Az új gyermek beilleszkedésének segítése, megismerése. Szurdopedagógussal való folyamatos konzultáció	A gyermek sikeresen beilleszkedett, fejlődik. A többi gyermek, szülő, elfogadta az ő másságát. Feladatunk a szintén nagyothalló anyával való még szorosabb együttműködés, és az anya kompetenciájának elfogadása.
Ünnepeink, hagyományok átgondolása, új gyermekközpontú gyakorlat alkalmazása.	Munkaközösség keretein belül végiggondoltuk az ünnepek szervezését, tartalmát. Kidolgoztunk egy új rendszert, melybe két, szülővel közös új program is bekerült: Egészségnap, Zsivajnap. Mindkettő jó szervezéssel, a szülővel együttműködve valósult meg. Bensőségesé tettük az anyák napját, egyszerűbb szervezéssel oldottuk meg az óvodai búcsúztatást. Óvodai ünnepeinket egy módszertani füzetben rögzítettük, szervezési feladatokkal, tárgyi igényekkel, mely jó támaszt nyújt az új dolgozóknak, szülőknak, felelősöknek egyaránt.

Az idei nevelési év feladatai részben már megvalósultak. Értékelése év végén történik.

2014-2015 nevelési év kiemelt feladatai	sikerkritérium
Értékelési szempontok, kérdőívek egységes értelmezése, megbeszélése, módosítása	Azonos értelmezés.
Esélyegyenlőségi Program megismerése, alkalmazása	Az óvoda összes dolgozója alkalmazza a szabályzatban leírtakat.

Hospitálási rendszer működtetése Kiemelt tekintettel a csoportokban folyó mese-vers tevékenység megvalósulására.	A hospitálások megvalósulnak. Fejlődik a nevelőtestület szakmai színvonala. Egymás munkájának megismerésével közös értékrendünk alakul. Olyan szakmai tapasztalatok birtokába jutunk, amelyek a későbbiekben hatékonyabbá teszik a gyermekek érzelmi nevelésének fejlesztését.
EMK (erőszakmentes kommunikáció)	A módszer megismerésével hatékonyabbá, eredményessé válik a pedagógusok kommunikációja.
anyanyelvi játékgyűjtemény bővítése intézkedési terv	A pedagógusok szakmai tárháza bővül, a gyakorlatban is kipróbálják, használják az összegyűjtött játékokat.
Szülői fórum megszervezése, megtartása anyanyelvi nevelés témakörben. intézkedési terv	A szülők eljönnek, érdeklődnek, beépítik gyermeknevelésükbe jó gyakorlatokat, a hallottakat.
A Géniusz pályázat 5 éves fenntarthatóságának biztosítása a nagycsoportos gyermekek számára. Az eddigi tapasztalatokra alapozva más munka és szervezeti formák kipróbálása	Megvalósul a tehetségfejlesztés. A gyermekek 80%-a sikeresnek érzi magát valamilyen tevékenységben. A szülők támogatják gyermekük tehetséges, erős oldalát.
A só szobai foglalkozások rendszerének, tematikájának kidolgozása	Az egészségnevelés kapcsán megismerjék a gyermekek is ennek az egészségmegőrző módszernek a jótékonyhatását. Szeressék meg a só szobai foglalkozásokat.

Az előző években kitűzött célunkat, az óvodai nevelésünk minőségének megtartását, folyamatos fejlesztését, a szervezeti kultúra erősítését a kollegák együttműködésének és a vezetés hatékonyságának köszönhetően sikeresen megvalósítottuk, melyet a jövő években is kiemelt feladatunknak tekintünk.

7. GYERMEKEK LÉTSZÁMÁNAK ALAKULÁSA

Négy csoportos óvodánk az Alapító Okirat alapján **100 fő** gyermek befogadására alkalmas.

Az utóbbi négy évben a következőképpen alakultak gyereklétszámaink:

Év	OSA létszám adat/fő	Számított létszám	felvételre jelentkezők	felvett gyermekek	kihasználtság	SNI	BTM	HHH	HH	3 vagy több gyermek	Tanköteles gyermekek	Óvodában maradók
2011	96	106	61	34	106%	3	2	3	11	3	34	6
2012	93	101	64	40	101%	4	3	3	12	9	40	8
2013	98	100	55	38	100%	1	2	0	0	6	32	12
2014	97	100	61	28	100%	2	1	0	1	11	45	12

Az adatokból kiderül, hogy óvodánk keresett a szülők körében. Az beiratkozás előtt tájékozódok a lehetséges létszámokról a népesség nyilvántartó adataiból, a területi védőnőktől, a bölcsődék vezetőitől. Kiemelve a Fecskefészek bölcsőde vezetőjét, és a Dr. Török Béla Hallássérültek módszertani központját, ahonnan az SNI gyermekek érkeznek az óvodánkba. Nagyon jól használható és nagy segítséget jelent a *Humánszolgáltatási Főosztály Köznevelési és Civilkapcsolati Osztály* által összegyűjtött adatbázis is.

Az adatok mutatják, hogy közel kétszer annyi a jelentkezők száma, mint amennyi gyermeket fel tudok venni.

Kihasználtságunk 100%-os. Továbbra is kiemelt feladatommak tekintem, hogy óvodánkat a szülők által keresett óvodák körében tartsam.

A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek száma az elmúlt években átlagosnak mondható. A tanköteles gyermekek viszont nagyobb számban maradnak az óvodában, mint az előző években. Ez főként a szülők igényeit tükrözi, amit a Nevelési Tanácsadó is megerősít.

Beóvodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása

Rendszeressé vált, hogy nyitott napok szervezésével mutatjuk meg magunkat az újonnan az óvodába lépő gyermekek szülei számára. A célunk az, hogy a szülőknek bemutassuk óvodánkat, feltehessék kérdéseiket, közvetlen tapasztalatokat szerezzenek. Közben lehetőség adódik az óvodai csoportok megismerésére és a pedagógusokkal való párbeszédre is.

Szülőknek szóló kiadványunkkal is kedveskedünk a szülőknek, melyben összefoglaljuk szakmai tevékenységünket.

Óvodai beiratkozás előtt részt veszek az Apró Csodák bölcsőde szülői értekezletén, melynek során tájékoztatom a szülőket a beiratkozás menetéről, szabályairól.

Az előző években túljelentkezés mutatkozott. Többen keresik óvodánkat a nem körzetes, kerületi gyermekek szülei is. A közeli óvodákkal, és a szülőkkal egyeztetve megoldottuk, hogy fogadják a létszám feletti gyermekeket. A felvételt nyert gyermekek szülei számára tájékoztatót tartunk, (előzetes szülői értekezlet), az óvodai életrenddel kapcsolatosan (Házirend, szokások ismertetése, leendő pedagógusok bemutatás). A nyár folyamán a leendő kiscsoportos óvónők családlátogatásra mennek, majd augusztus végén ismerkedési játszó délelőttre hívjuk a családokat. Így megkönnyítjük a családok számára az óvoda elfogadását, megalapozzuk a jó kapcsolat kialakulását.

Az óvodai beszoktatás nemcsak a leendő óvodások, családok életében nagy jelentőségű, hanem a mi életünkben, munkánkban is. Minden új kis óvodást ugyanaz az odafigyelés, szeretet, bizalom és elfogadás illeti meg. Továbbra is megengedjük, hogy kedvenc játékukat, párnájukat behozhassák. A beszoktatás ideje alatt a gyermekek szülei ott lehetnek, ha ezt igényelték. Egyre több apa is él a beszoktatás lehetőségével. Ez nagyon pozitív tendenciát mutat óvodánkban. Az óvodakezdést követően egy általunk összeállított anamnézist kértünk a szülőktől, mely kellő információt szolgáltat a gyerekek megismeréséhez.

Óvodát elhagyók problémái

Gyermekek kimaradása óvodánkból jórészt elköltözés miatt történt. A négy év alatt összesen: 19 fő. Ebből 8 fő vidékre költözött, 4 fő más kerületbe ment, 4 fő külföldre ment a családjával.

Intézményünkben a négy év alatt 3 fő szülei döntöttek úgy, hogy nevelési problémák miatt viszik el gyerekeiket az óvodából. Ennek oka mindhárom esetben az volt, hogy a pedagógusok szembesítették a szülőket gyermekük magatartás vagy egyéb problémáival, javaslatokat tettek a gyermekük fejlesztésének lehetséges módjaira, melyet a szülők nem fogadtak el. Legjobb és könnyebb megoldásnak az óvodaváltást választották.

8. EMBERI ERŐFORRÁSOK

Személyi feltételeink

Engedélyezett létszámunk: 18 fő

Óvodapedagógus létszám (óvodavezetővel)	10
óvodapszichológus	0,5
pedagógiai asszisztens	1
Nevelést – oktatást segítő (dajkák)	4
Kisegítő	0,5
Óvodatitkár	1
Kertész	1
Személyek összesen	18 fő

Igen átgondolt műszakszervezéssel oldjuk meg a feladatokat, hiszen a gyermekcsoportok kísérése, a dajkák és kisegítők széleskörű feladatai (a gyermekek gondozásától a tálalás-mosogatáson át a takarításig, mosásig), s a betegségek miatti hiányzások naponkénti szervezési feladatokat igényelnek.

Az óvoda nyitva tartása alatt a gyermekekkel szakképzett óvodapedagógus foglalkozik.

A pedagógiai munka hatékonyságát az óvónők szakmai elhivatottsága, tenni akarása határozza meg. A nevelőtestületre jellemző a folyamatos megújulás vágya, az önképzésre való igény.

A személyi változások (betanítás, hospitálás) és a hiányzások (betegség) igen átgondolt munkaszervezést igényelnek a vezetőtől, a dolgozók részéről pedig rugalmasságot és elkötelezettséget követelnek.

Jelenleg 1 óvónő tartós táppénzen van, veszélyeztetett terhessége miatt. két óvodapedagógusunk pedig Gyes-en, illetve Gyed-en tartózkodik. Három határozatlan időre kinevezett óvodapedagógus helyünkön, két helyettesítő pedagógus dolgozik.

A változások, amit minden évben megélünk, nehéz helyzet elé állítja nem csak a vezetőt, hanem a nevelőtestületet is. Szeretnénk továbbadni értékeinket, kialakítani közös szemléletünket, ám ez ebben a helyzetben nagy energiákat von el a régebb óta dolgozó kollégáktól, különösen akkor, ha a nevelőtestület közel fele új dolgozó. Nehéz betölteni elkötelezett, pályára termelt pedagógusokkal ezeket a helyeket, mert mindenki a biztos állást szeretné.

Szakvizsgával rendelkező óvodapedagógusaink száma összesen: 3fő

Másoddiplomával rendelkezők száma: 2 fő - tanító:

Minden óvodapedagógusunk a jogszabály által előírt főiskolai végzettséggel rendelkezik.

Nevelőtestületünkben: 2 fő gyakornok, 6 fő pedagógus I, 2 fő mesterpedagógus dolgozik. Nevelőtestületünk tagjainak életkorából adódóan a továbbképzési kötelezettség alól felmentett 2 óvodapedagógus, továbbképzésre kötelezett 7 fő.

Nagy segítséget jelent a nevelőtestületnek, gyermekeknek, szülőknek egyaránt, hogy a nevelőmunkánkat, speciális feladatokat ellátó szakemberek segítik.

A szakmai munkát segítő szakemberek

Az utazó gyógypedagógus- heti 2 órában foglalkozik a tanulásban akadályozott kisfiúval. A szurdopedagógus heti 2 órában foglalkozik a hallássérült óvodással.

Logopédusunk heti 11 órában segíti az óvodai fejlesztőmunkát.

A dajkai munkakörben is minden dajkánk szakképzett.

A dolgozók munkamorálját jónak és egyenletesnek ítélem meg.

Az újonnan jött dolgozóknál nagy hangsúlyt fektettünk beilleszkedésükre, morális, etikai elvárásainkat, kompetenciahatárokat.

A legfontosabb szempont mindenkor a gyermekek maximális ellátása.

Együttműködés a munkatársakkal

Vezetőként céloim, hogy megteremtsem a kollégák között a jó emberi kapcsolatok létrejöttének, és az együttműködésnek a feltételeit, és olyan lehetőségeket teremtsék, amely a „lelki egészség” védelmet is szolgálja. Fontos számomra a **kollégáimtól érkező visszajelzések meghallgatása**, az igények, javaslatok beépítése a mindennapi munkába, a team munka megszervezése, a munkatársak bevonása a döntés-előkészítésbe. Az ünnepek, hagyományok ápolása: karácsony, pedagógusnap, a többnapos munkatársi kirándulás év végén. Átlátható intézményi struktúra kialakításával, egyértelmű szerepeket és hatásköröket jelöltem ki.

A pedagógiai munka megvalósításában a szervezetfejlesztést, az egységes nevelői szemlélet formálását, a közösségi érzés fokozását tartottam, és tartom fontosnak. A felhalmozott pedagógiai tudást úgy tudják a pedagógusok alkalmazni, ha az alkalmazotti testület minden tagja jól érzi magát a közösségben. Támogatom, hogy nyíltan alkossanak véleményt, de elvárásom, hogy ne csak kritizáljanak, hanem tegyenek is a közösségért.

Az előző években mindvégig éreztem a kollégáim elfogadását, támogatását. Sokat segítettek abban, hogy jó vezetővé válhassak. Együttműködésük elengedhetetlen volt ahhoz, hogy ebben a nehéz, változásokkal teli időszakban is helytállhassak.

A családokra nehezedő egyre nagyobb teher természetesen a nálunk dolgozókra is kihat. A jó munkahelyi légkör megtartását fontos feladatombnak tekintetem, tekintem, hiszen a sikerek eléréséhez, eredményességünkhöz erre nagy szükség van.

Napi szinten elárasztanak minket az információk, melyek sok esetben rövid határidejű szervezést igényelnek. Ezért rendszeres megbeszéléseket szervezek hetente, vagy szükség szerint. Másik kommunikációs csatornánk az e-mail rendszerünk, az üzenő füzet, amiben általában rövid határidős program lehetőségekről tudom tájékoztatni a kolléganőimet. Kicsi intézmény lévén a kapcsolat napi szinten tud megvalósulni.

A közös feladatok tervezéséhez kisebb teameket hozunk létre, akik részterületeket dolgoznak ki (pl. pedagógiai program módosítása), majd közösen kialakítjuk a végleges álláspontot. Az

elvem, mindenki véleménye fontos, több szempont figyelembe vétele mindenki számára nagyobb elégedettséget jelenthet.

Az óvodát elhagyók problémái

Alkalmazotti közösségünkben a négy év alatt távozó 1 fő főnyugdíjba vonulás, 2 fő más munkakörben elhelyezkedés, 2 fő családi okok, 1 fő alkalmatlanság miatt hagyták el óvodánkat. Helyükre nem könnyen, de sikerült új dolgozókat találnunk. Az elmúlt években hozott törvényi változások, a megváltozott elvárások a pedagógusoktól, felerősítette a munkaerő fluktuációját, amely addig kevésbé volt jellemző a szakmára, az intézményünkre.

Intézményünk stratégiai célja volt, hogy olyan szervezeti légkört alakítson ki, amelyben a dolgozók képesek legyenek a folyamatos önmegújításra, az alkotó együttműködésre, a közös felelősségvállalásra, a közös értékek képviselésére.

Továbbképzés rendszere

A törvény szerinti szabályozás szerint készítettük el az 5 évre szóló Továbbképzési tervünket, évente pedig a beiskolázási tervet, mely minden esetben a nevelőtestülettel közös döntéseken alapul.

Ebben, az intézmény profiljába illő képzéseket részesítjük előnyben, de nem zárjuk ki az ettől eltérő érdeklődés felé történő kitekintést sem.

A pedagógus személyét a 7 évenként kötelező képzést tekintve, folyamatosan figyelemmel kísérve tervezzük. Az állami normatíva mellett nagy segítséget jelentett ebben az évben is, az Önkormányzat továbbképzési támogatása. A továbbképzések finanszírozása elengedhetetlen, az amúgy is alacsony bérezés mellett.

Óvodánkban a dolgozók szívesen járnak továbbképzésekre, így a hétvévenkénti 120 óra megléte már a kiszabott határidő előtt megvalósul. Ennek kapcsán többször okoz gondot kis létszámú nevelőtestületünkben a helyettesítés megszervezése.

A továbbképzéseken szerzett ismeretek átadásának intézményünkben kidolgozott rendszere van. Az óvoda belső információs rendszere biztosítja a munkatársak számára, hogy hozzáférjenek munkájuk elvégzéséhez szükséges információkhoz.

Az információk összegyűjtése, rendszerezése, érvényességének ellenőrzése, aktualizálása a heti szakmai megbeszéléseken, értekezleteken történik. Az információk átadása e-mailek segítségével is megvalósul. Ez gyors és hatékony módja az információk cseréjének.

Óvodánkban olyan légkört teremtettünk, amely ösztönzi a munkatársakat a tudás megszerzésére, átadására, értékek létrehozására (például: módszertani füzetek, projektek kidolgozása, publikációk).

A hetenkénti szakmai nap keretében az óvodapedagógusok beszámolókat tartanak a továbbképzésekről, az olvasott szakkönyvekről.

Ahogy az évenkénti szakmai feladatainkban is jól látható, minden évben szervezünk belső hospitálásokat, továbbképzéseket, melyet minden esetben önértékelés, értékelés követ. Ez kiválóan szolgálja szakmai fejlődésünket, közös értékrendünk kialakulását.

Szorgalmazom, és segítem minden pedagógusnál a mielőbbi minőségi előrelépést.

Humánpolitika

Pedagógusainkra egyre nagyobb teher nehezedik. Meg kellett birkózni az integráció adta feladatokkal, a magas csoport létszámmal, a pedagógus életpálya új kihívásaival.

Törekedtem az esélyegyenlőség elvének érvényesülésére, a megközelítően egyenletes terhelésre, a megfelelő munkamegosztásra, a feladatok képesség szerinti elosztására, az egyéni és csoportcélok összeegyeztetésére, a munkavégzés hatékonysága érdekében, a **jó munkahelyi légkör biztosítására**, a családi és munkahelyi érdekek összeegyeztetésére, hogy **az intézmény iránt elkötelezett munkatársainkat megtartsuk**.

Szeretném, ha a gazdálkodás, a költségvetési források felhasználása során, több figyelmet, pénzüsszeget fordíthatnánk arra is, hogy intézményünk dolgozóinak esztétikus, gondozott, **egészséges és biztonságos munkahelyi környezetet, jó munkafeltételeket biztosítsak**, amelyben jól érzik magukat. .

Partnerközpontú óvodát működtetünk, ahol nyugodt légkörben, magasan képzett szakemberek irányításával folyik a gyermekek harmonikus személyiségfejlesztése a közvetlen és közvetett partnereink megalégedésére.

A munkatársak munkájának önmagához mért értékelésére, a minőségi munka differenciált értékelésére, a teljesítményük ösztönzésére, a kimagasló teljesítmények elismerésére törekedtem.

Az érdekvédelmi szervezet – a Közalkalmazotti Tanács – működése biztosíték arra nézve, hogy a dolgozók részt vegyenek az őket érintő döntésekben.

A nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota

A gazdasági, társadalmi változások közösségünk mentálhigiénés állapotára is hatással voltak. A partnerek elvárásai, a pedagógus szerep megváltozása, a dolgozók nehéz anyagi helyzete komoly nehézséget jelentett és jelent, az egyénnek és a közösségnek egyaránt. A közoktatásban végbemenő változások újabb és újabb feladatokat rónak a testület tagjaira és a vezetőre, amelyet rengeteg többlet idő és energia ráfordítással tudunk csak elvégezni. Óvodánkban a részletesen, személyre szóló munkaköri leírások, a kialakult szokásrendszer, egy jól átlátható szervezeti rendszert eredményezett. Nagy gondot fordítottam az elmúlt időszakban az egyenlő teherviselés elérésére. A kollégák motiváltak, színvonalasan végzik munkájukat, de több esetben nagy gondot jelent egy-egy betegség, szabadság, távozás miatt kiesett dolgozó helyettesítése. Nem segített ezen a tényen, az új szabályozás, amely többlet feladatokat ró az intézményre, ennek pénzügyi hátterét azonban nem oldotta meg.

Mindenki a kialakított rend szerint teszi a dolgát, kellő öntudattal bírnak a pedagógusok. Nincs különösebb probléma a munkamorállal, tisztában vannak azzal a ténnyel, hogy egy negatív minősítés kihat az egész szervezet megítélésére. Elkötelezettek és lojálisak az intézmény iránt.

Általában jó hangulatban telnek a megbeszélések. Időnként azonban lehet érzékelni némi fáradtságot és fásultságot egy-egy kollégán, de mindig van olyan is köztünk, aki át tudja billenteni a hangulatot pozitív szemléletével és hozzáállásával. Az újszerű kihívások együttműködésre ösztönzik őket, a módszerek kölcsönös átbeszélése, az ötletadás mindig továbblendíti a csüggedést. Jelen időben fáradtak a kollégák, ugyanakkor kiegyensúlyozott a légkör.

Nagyon nehéz és mozgalmas négy évet tudhatunk magunk mögött. Szakmailag és emberileg középpontban állt a pedagógus. Úgy érzem felerősödött az igény a hiteles és elhivatott pedagógusok iránt. Nemcsak az óvodapedagógusoktól, az óvoda technikai dolgozóitól is egyre több és nagyobb az elvárás. Fontos, hogy mindenki ott és akkor tegye a dolgát, ahol kell. Mindenkinek a munka legjavát kell adnia, mert a szülők ránk bízták a gyermeküket. Érett, felelősségteljes a testületünk. Kész mindenkor a megújulásra, tudunk örülni egymás sikereinek, kudarcok esetén közösen keressük a megoldásokat. Szakmailag és emberileg is számíthatunk egymásra.

Tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége

A jog szerint előírt kötelező dokumentumok meglétének tartalma és azok napi szinten történő megvalósítása a garancia arra, hogy a tervezett feladatok rendre megvalósulhassanak. Az SZMSZ, a HOP és éves munkaterv az alapja minden gyakorlati tevékenységünknek.

A havi megbeszélések alkalmával számba vesszük a munkatervben megfogalmazott soron következő feladatainkat és ütemezzük azokat. Kis nevelőtestületünkben nagyfokú odafigyeléssel kell a feladatokhoz az időket beosztani. Esetleges hiányzás, betegség esetén újra kell szerveznünk az egész beosztást. Minden a munkatervben rögzített feladatunk maradéktalanul megvalósult. Legnehezebben a tervezett vezetőségi ellenőrzéseim valósulnak meg. Sokszor a váratlan megoldásra váró helyzetek, rövid határidős feladatok, óvodai programok, esetleg az óvónő más elfoglaltsága is akadályozza a tervezett időben történő ellenőrzést. Ennek a folyamatnak a módszerei a dokumentumelemzés, a gyakorlati munka megfigyelése, az azt követő elemző, értékelő beszélgetés és írásos értékelés, önértékelés.

Intézményünkben többször volt külső ellenőrzés, melyek minden esetben pozitív eredménnyel zárultak.

9. EREDMÉNYEK, TÁVLATOK

Négy év vezetői munkám során csak a változás volt állandó.

A Köznevelési Törvény bevezetéséből adódó feladatok, személyi változások a dokumentációk felülvizsgálata, módosítása, a költségvetés tervezése kapcsán tapasztalt változások, a különböző programok változásai, új programok bevezetése, megnehezítették a munkámat.

Az elvégzett feladatokról, eredményekről részletesen a szakmai kérdések fejezetben már beszámoltam.

Az előző négy évben történt eredmények, kiemelt előremozdulások:

- HOP, SZMSZ, Házirend, az óvoda szabályzatainak felülvizsgálata, többszöri módosítása
- Tehetséggondozó Programunk elkészítése
- Esélyegyenlőségi Programunk elkészítése
- Környezetvédelmi Programunk elkészítése
- Az új szabályzatoknak megfelelően kialakított csoportnapló, személyiséglap, egyéni fejlesztési terv, mérési lapok
- Honlap készítése, működtetése

- Korszerűsített ellenőrzési terv, annak dokumentációs rendszere
- Ünnepeink, hagyományaink, programjaink megújítása, létrehozása
- Szolgáltatásaink kiépítése, működtetésének megszervezése
- Projekttervezés kimunkálása, beillesztése a dokumentációs rendszerünkbe
- Projekt módszer bevezetése
- Anyanyelvi nevelésünk felülvizsgálata, új korszerűbb módszerek kidolgozása
- Só szobai foglalkozások kialakítása
- Fogadóórák tematikájának megújítása
- Szülői fórum létrehozása, mesterpedagógusok nevelése
- A szakszolgáltatók kompetenciájának meghatározása, munkájuk összehangolása
- Továbbképzések támogatása

Az állandó változások miatt nehéz előre tervezni, tudatosan irányítani, beosztani a tennivalókat. Ahhoz, hogy minden külső, vagy általam felállított elvárásnak eleget tudjak tenni, napi legalább tíz órát tartózkodom az intézményben. A feladatok elvégzésében fontosnak tartom, hogy a határidőket betartva pontos, igényes, a további munkát elősegítő adatokat, információkat szolgáltatassak. Javaslataimmal a jövőben is a hatékony, eredményes együttműködést kívánom erősíteni.

Vezetői Pályázatomban megfogalmazott célokat nagyrészt megvalósítottam.

Nem sikerült megvalósítanom:

- Udvari játéktároló cseréjét
- Udvar füvesítését, termőfölddel való feltöltését
- Dolgozói öltözőben az öltöző szekrények cseréjét
- A stabil nevelőtestület kialakítása lett a legnagyobb kihívás a nevelőtestületen belül. Ez a továbbiakban is elsődleges feladataim közé tartozik majd.

Távlati céljaim:

- Pedagógiai munka színvonalának megtartása, meglévő értékek megóvása.
- Stabil nevelőtestület alakítása
- Intézményi önértékelési rendszer bevezetése
- A minősítéssel kapcsolatos feladatok kidolgozása
- A dokumentációk koherenciájának vizsgálata, megvalósítása
- Elektronikus, tervezés, dokumentálás kidolgozása
- Partnerközpontú intézmény működtetése és továbbfejlesztése.
- Pedagógiai fogalmak közös értelmezése, szemléletmód alakítása
- Dolgozók munkafeltételeinek javítása
- Udvari játéktároló építése, az udvari babaházak felújítása
- Az óvónők egyéni előrelépésének támogatása
- Óvodapedagógusok, nevelőmunkát segítők munkájának koordinálása

Elvárom, hogy minden alkalmazott a legjobb tudása ismeretében önállóan, felelősséggel, a többi munkatársával együttműködve végezze munkaköri feladatait az óvoda

alapdokumentumaiban, belső szabályzóiban meghatározott célok-és feladatok szem előtt tartásával.

10. ÖSSZEGZÉS

Úgy érzem, összességében sikeres négy évet tudhatunk magunk mögött. Sok munka, siker és néha kudarc is kísérte ezt az időszakot.

Tudom, hogy az előttünk álló időszak sem lesz könnyebb, de bízom abban, hogy kollégáim segítségével továbbra is helyt tudok állni, és közösen megbirkózunk az újabb feladatokkal.

Vezetői munkám lényegét az elkövetkezőkben is a bizalomból táplálkozó emberi kapcsolatokon alapuló szakmai együttműködésben látom.

Az év végi elégedettségi kérdőívben kértem az óvónőket, írjanak véleményt az óvodavezető eddigi munkájáról. Idézek belőle:

„Az intézményvezető gondoskodott az intézmény törvényes működéséről. Elkészítette a munkatervet, rendszeresen tartott munkatársi értekezleteket, részt vett az intézményvezetők munkaközösségében, szaktanácsadó képzésen. Gondoskodott a fenntartóval való folyamatos kapcsolattartásról. Megszervezte a szülőkkel való kapcsolattartás alkalmait, fórumait. Folyamatosan fenntartotta a kapcsolatot a bölcsődével, és az iskolákkal. Gondoskodott róla, hogy az óvoda arculata megmaradjon, erősödjön a már kialakított, és újonnan bevezetett hagyományok, programok által. Az intézmény működését befolyásoló aktuális problémák, helyzetek megoldásában intézkedett, döntéseket hozott. Az intézmény működésével kapcsolatos, főként a szakmai kérdéseket illető kérdésekben kikérte a dolgozók véleményét, azokat figyelembe vette. A kidolgozott értékelési, ellenőrzési, önértékelési, hospitálási rendszer működtetésével gondoskodott a folyamatos szakmai visszajelzésekről. A szervezeti kultúra fejlesztését célzó hagyományokat ápolta. Arra törekedett, hogy erősítse az óvoda jó hírnevét, ezért reform ételkóstolót szervezett, valamint bemutatót a Kőbányai Pedagógiai Napokon. Vezetői attitűdjét jellemezte a nyitottság, nagyfokú szakmai elhivatottság, „a gyermekek érdeke mindenek felett” irányelv betartása és betartatása. Szociális érzékenységgel fordult mind a gyermekek, mind a családok, mind a dolgozók felé. Támogatta a továbbképzéseken való részvételt. Lépéseket tett a környezettudatos szemlélet formálásának a terén a szelektív hulladékgyűjtés bővítésével. A szülői igényekhez, és a helyi szükségletekhez igazodva szolgáltatásokat szervezett. (sakk, úszás, foci, só szoba, stb)”

Fekete Anna
fejlesztőpedagógus

„a vezetőről: nagyon lelkes, mindent szeretne megvalósítani, ami jó lenne az óvodának és a dolgozóknak, gyerekeknek egyaránt, de neki is csak 24 óra 1 nap. Tudatos, átgondolt, pénzügyeket remekül átlátja, jól gazdálkodik. Pedagógiailag konkrét elképzelései vannak, következetes, a gyermekek érdekeit tartja a legfontosabbnak. Sajnos csoportba ellenőrzés céljából időhiány miatt keveset jut be, többször szeretném. A helyettes nem tud feladatokat levenni a válláról, mert nem ér rá, mivel csoportban is van. Innovatív ötletei vannak, (kert, só

szoba, mászóka, pályázatok, „pirosház”, tehetségpont, csak anyagi forrás kellene a megvalósításhoz.

Győri Krisztina
óvodavezető-helyettes

„A vezetőről: Nagyon jó kapcsolatom alakult ki a vezetővel. Bármilyen problémával fordulhatok hozzá. Nagyon megértő, segítőkész. A gyermekek érdekeit tartja szem előtt. Maximálisan támogatja a munkám.”

Bonczné Tóth Mária
logopédus

„A vezetőről: A szakmai kompetenciája vezetői tevékenységében is megnyilvánul, amitől hatékonyabban és gördülékenyebben tud működni a testület és az óvoda. Nyitott a problémákra, igyekszik tárgyilagosan, nem érzelmezérelve dönteni- ez nem minden esetben sikerül. ☺. Igyekszik mindenkire odafigyelni. Határozott, következetes, de ugyanakkor empátikus és megértő is.

Rugalmas és az újításokat kifejezetten támogatja.”

Lajtiné Csörgő Gabriella
Óvodapedagógus

Célom, hogy egy olyan intézményt vezessek, mely a családi nevelésre építve, annak céljait és eredményeit figyelembe véve a gyermek tevékenységén keresztül, eredményesen felkészíti őt az életre, arra, hogy kibontakoztathassa önmagát.

Budapest, 2015.03.18.



Babics Attiláné

Babics Attiláné
Óvodavezető

Babics Attiláné
Közalkalmazott minősítése a megadott szempontok alapján
óvodavezető értékelőlapjának összesítése
Kőbányai Zsivaj Óvoda

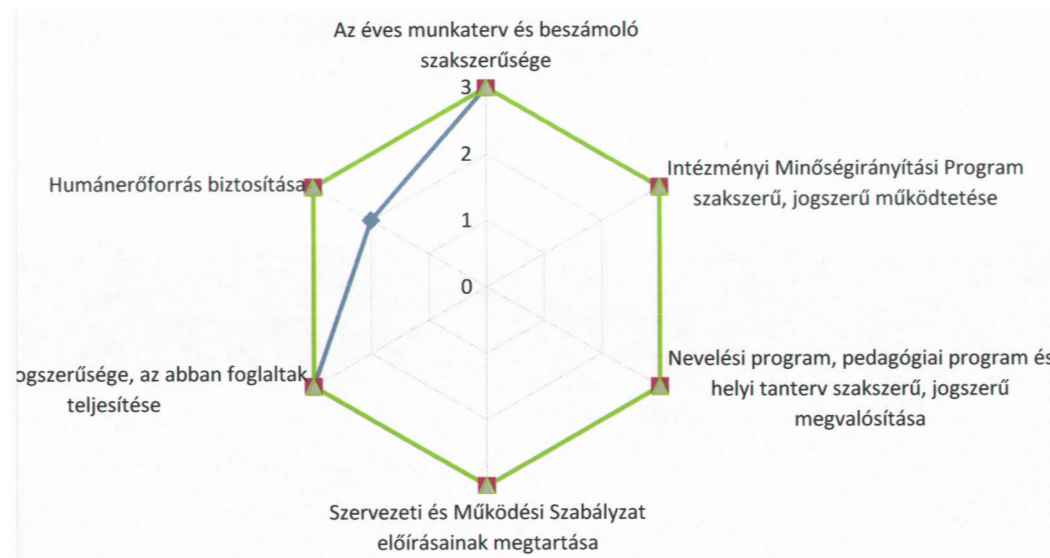
	A kérdéssor átlag pontszámai					Összesen	Átlag	Értékelés	
1. Szakszerű, jogszerű intézményműködtetés	3	3	3	3	3	2,7	17,7	2,95	98%
2. Tanügy-igazgatási döntések	2,7	3	3	2,7	2,7		14,1	2,82	94%
3. Gazdálkodással kapcsolatos kérdések	3	3	2,7	2,7			11,4	2,85	95%
4. Az intézmény szakmai munkája	3	3	3	3	2,7		14,7	2,94	98%
5. Vezetői ellenőrzés, értékelés	3	2,6					5,6	2,8	93%
6. Szervezetfejlesztés	2,7	3	2,7	2,6	2,7		13,7	2,74	91%
7. Vezetői tulajdonságok, munkamegosztás	3	2,7	2,7	3	3	3	17,4	2,9	97%
Átlag									95%

Budapest, 2015. április 30.

	Vezető	Közalkalmazottak	Fenntartó
Az éves munkaterv és beszámoló szakszerűsége	3	3	3
Intézményi Minőségirányítási Program szakszerű, jogszerű működtetése	3	3	3
Nevelési program, pedagógiai program és helyi tanterv szakszerű, jogszerű megvalósítása	3	3	3
Szervezeti és Működési Szabályzat előírásainak megtartása	3	3	3
Házirend jogszerűsége, az abban foglaltak teljesítése	3	3	3
Humán erőforrás biztosítása	2	3	3

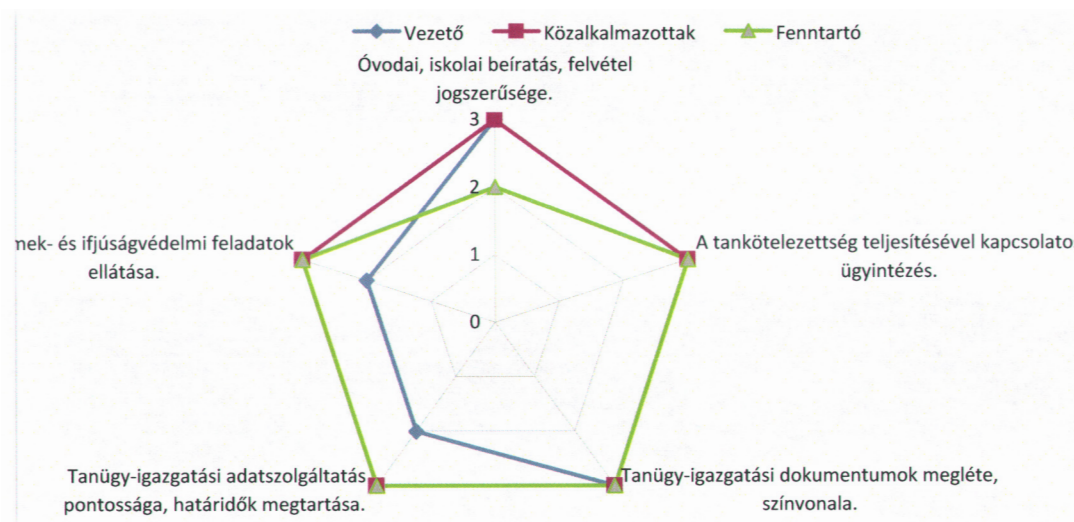
1. Szakszerű, jogszerű intézményműködtetés

—◆— Vezető —■— Közalkalmazottak —▲— Fenntartó



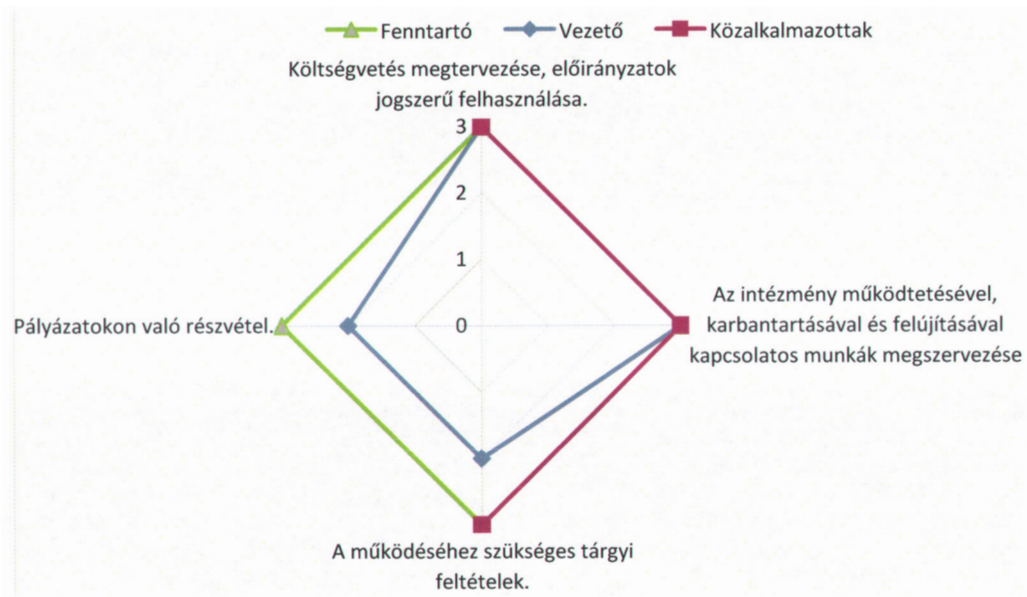
	Vezető	Közalkalmazottak	Fenntartó
Óvodai, iskolai beíratás, felvétel jogszerűsége.	3	3	2
A tankötelezettség teljesítésével kapcsolatos ügyintézés.	3	3	3
Tanügy-igazgatási dokumentumok megléte, színvonala.	3	3	3
Tanügy-igazgatási adatszolgáltatás pontossága, határidők megtartása.	2	3	3
A gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok ellátása.	2	3	3

2. Tanügy-igazgatási döntések



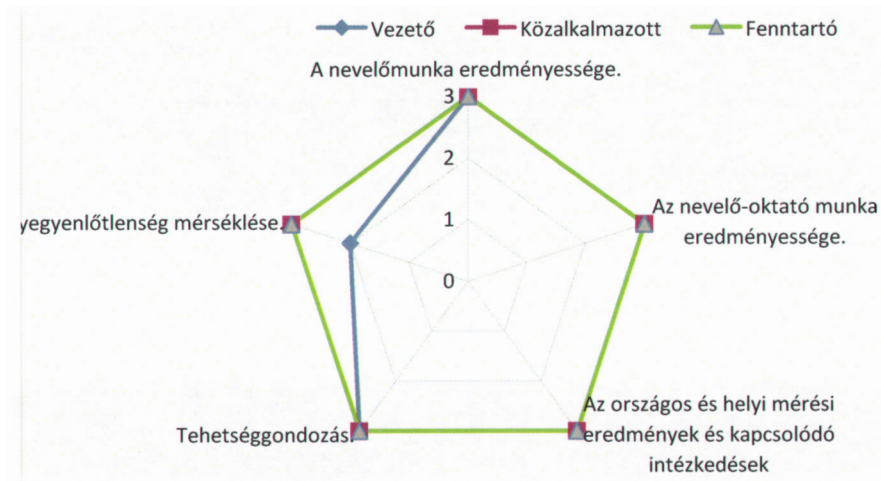
	Vezető	Közalkalmazottak	Fenntartó
Költségvetés megtervezése, előirányzatok jogszerű felhasználása.	3	3	3
Az intézmény működtetésével, karbantartásával és felújításával kapcsolatos munkák megszervezése	3	3	3
A működéséhez szükséges tárgyi feltételek.	2	3	3
Pályázatokon való részvétel.	2	3	3

3. Gazdálkodással kapcsolatos kérdések



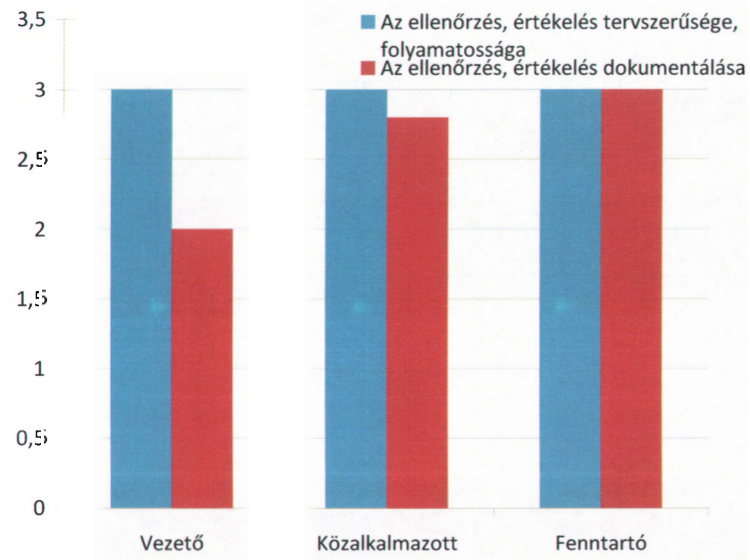
	Vezető	Közalkalmazott	Fenntartó
A nevelőmunka eredményessége.	3	3	3
Az nevelő-oktató munka eredményessége.	3	3	3
Az országos és helyi mérési eredmények és kapcsolódó intézkedések	3	3	3
Tehetséggondozás.	3	3	3
Esélyegyenlőség mérséklése.	2	3	3

4. Az intézmény szakmai munkája



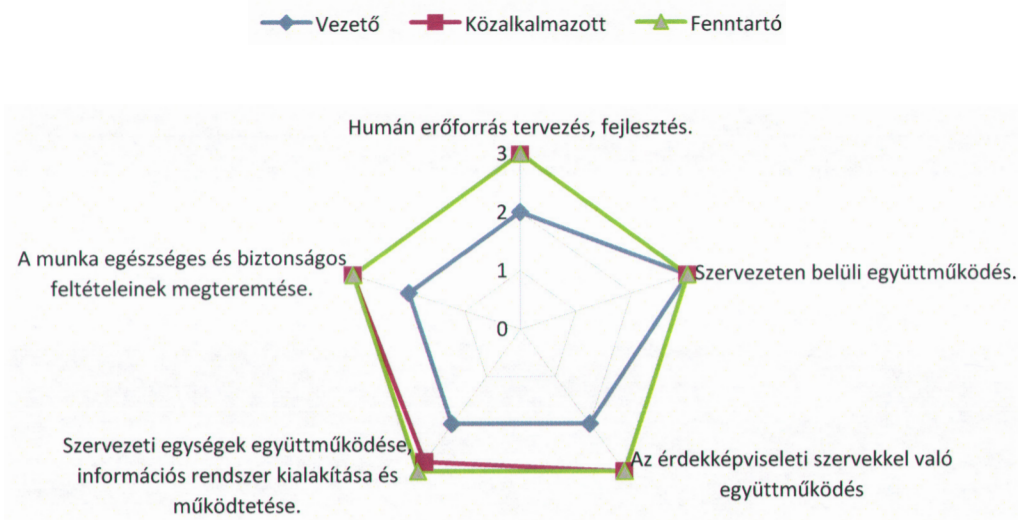
	Vezető	Közalkalmazott	Fenntartó
Az ellenőrzés, értékelés tervszerűsége, folyamatossága	3	3	3
Az ellenőrzés, értékelés dokumentálása	2	2,8	3

5. Vezetői ellenőrzés, értékelés:



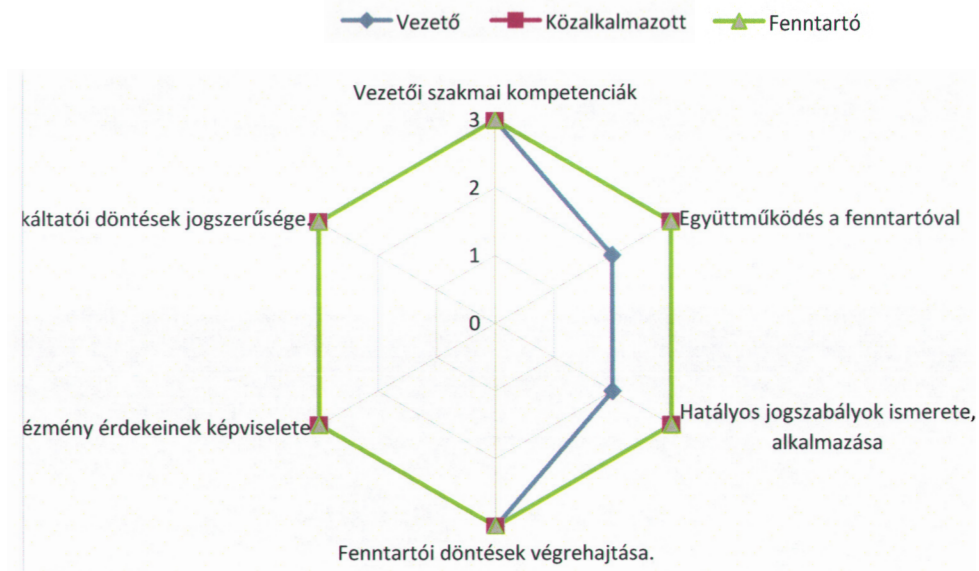
	Vezető	Közalkalmazott	Fenntartó
Humán erőforrás tervezés, fejlesztés.	2	3	3
Szervezetben belüli együttműködés.	3	3	3
Az érdekképviselői szervezetekkel való együttműködés	2	3	3
Szervezeti egységek együttműködése, információs rendszer kialakítása és működtetése.	2	2,8	3
A munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtése.	2	3	3

6. Szervezetfejlesztés:



	Vezető	Közalkalmazott	Fenntartó
Vezetői szakmai kompetenciák	3	3	3
Együtműködés a fenntartóval	2	3	3
Hatályos jogszabályok ismerete, alkalmazása	2	3	3
Fenntartói döntések végrehajtása.	3	3	3
Az intézmény érdekeinek képviselete	3	3	3
Munkáltatói döntések jogszerűsége.	3	3	3

7. Vezetői tulajdonságok, munkamegosztás



KO-1063/15

IKTATÁSRA ÁTVÉVE:

2015 APR 09.


Kőbányai Gyöngyike Óvoda
1101 Budapest, Salgótarjáni út 47.

BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT Polgármesteri Hivatala		
Iktatószám: K/22.671/2015/16..... 2015 APR 09.		
Előszám:	70. sz. db melléklet	Eleadó: K



Beszámoló a Kőbányai Gyöngyike Óvoda
Négy éves vezetői munkájáról

Budapest, 2015. március 26.


Készítette: Czanka Lajosné
Óvodavezető

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	1. oldal
1. Intézményigazgatás.....	2. oldal
1.1 Intézményi struktúra.....	2. oldal
1. 2 Gazdálkodás, tárgyi feltételek, pályázatok, szponzorok	3. oldal
1. 3. Partner kapcsolatok	5. oldal
1. 3. 1 Kapcsolat a szülőkkel	5. oldal
1. 3. 2 Kapcsolattartás az óvodákkal	6. oldal
1. 3. 3 Kapcsolattartás a társintézményekkel (bölcsőde, iskola)	6. oldal
1. 3. 4 Kapcsolattartás a szak- és szakmai szolgáltatóval	7. oldal
1. 3. 5 Kapcsolat egyéb intézményekkel	8. oldal
1. 3. 6 Kapcsolattartás a fenntartóval	8. oldal
2. Minőségfejlesztés	9. oldal
3. Szakmai kérdések	11. oldal
4. Gyermek létszám alakulása	14. oldal
5. Emberi erőforrások	17. oldal
5.1 Személyi feltételek	17. oldal
5.2 Együttműködés a munkatársakkal, a közösség munkamorálja, mentálhigiénés állapota	18. oldal
5.3 Továbbképzés rendszere	19. oldal
5.4 Humánerőforrás fejlesztés	21. oldal
5.5 A tevékenységek szervezettsége, ellenőrzöttsége	21. oldal
6. Eredmények, távlatok	22. oldal
6. 1 Eredmények	22. oldal
6. 2 Távlatok	24. oldal
7. Összegzés	25. oldal

BEVEZETŐ

A 2011-ben elkészített vezetői pályázatomban, a 2010-ben felülvizsgált és módosított Gyöngyike Helyi Óvodai Nevelési Programban megfogalmazott célok, elvek, feladatok megvalósítását, a minőségirányításban szerzett eredmények, tapasztalatok figyelembevételével, a szintén 2010-ben módosított Minőségirányítási Program működtetését és továbbfejlesztését és ezzel párhuzamosan a szervezet fejlesztését tűztem ki az elkövetkező öt év feladatául.

Gyorsan változó világunkban a köznevelés rendszere folyamatos átalakuláson megy keresztül. Ezt jelzik a törvények folyamatos változásai, módosításai, melyek befolyásolják intézményünk szervezeti, tartalmi, tanügyigazgatási területeit egyaránt.

Az elmúlt években új kihívások sorával találtuk magunkat szembe, amelyek működésünk folyamatos felülvizsgálatát, az új helyzetekhez való alkalmazkodását kívánta meg szervezetünktől annak érdekében, hogy óvodánk megfeleljen a törvényi előírásoknak, valamint a partnereink igényeinek és elvárásainak.

Négy éves vezetői beszámolómmal a következő dokumentumok alapján készült:

- Vezetői pályázat
- Gyöngyike Helyi Óvodai Nevelési Program / Kőbányai Gyöngyike Óvoda Pedagógiai Program
- Intézményi Minőségirányítási Program
- Szervezeti- és Működési Szabályzat és mellékletei
- Házi rend
- Intézményi munkatervek
- Évvégi értékelések
- Ellenőrzési, értékelési, mérési rendszer dokumentumai

**„Tudj örülni a föld minden örömének, tudj örülni a fénynek és a sötétnek,
tudj örülni a négy évszak színének, de az embernek tudj örülni
mindenekelőtt.”**

(Názim Hikmet)

1. INTÉZMÉNYIGAZGATÁS

1.1 Intézményi struktúra

ÓVODÁNK SZERKEZETI STRUKTÚRÁJA



Az óvoda 100 férőhellyel, 4 csoporttal működik.

Engedélyezett alkalmazotti létszám: 18 fő

Ebből: 1 fő óvodavezető, 9 fő óvodapedagógus, 0.5 fő óvodapszichológus, 1 fő pedagógiai asszisztens, 1 fő óvodatitkár, 4 fő dajka, 0.5 fő konyhai kisegítő, 0.5 fő kerti kisegítő, 0.5 fő takarító kisegítő.

A szervezetünk felépítését, működésének belső rendjét óvodánk Szervezeti- és Működési Szabályzata határozza meg.

Vezetői munkámat a törvényesség és jogszerűség szem előtt tartásával végzem.

Döntési mechanizmusomra jellemző, hogy **döntéshozatal** előtt támaszkodom a nevelőtestületre, alkalmazotti közösségre, az óvodavezető helyettes és a minőségirányítási/önértékelési teamvezető javaslataira, a Közalkalmazotti Tanács, szakszervezeti titkár és a Szülői Szervezet véleményére, egyszemélyi vezetőként vállalva a döntések felelősségét.

Elengedhetetlenül fontosnak tartom, hogy álláspontjukat szakszerű, hiteles információk birtokában tudják képviselni. Óvodánkban jól működik az **információs rendszer**. A rendszeres megbeszélések, írásos információk célravezetők, mert:

- széleskörű ismereteket szerzek az előkészítő szakaszban,
- nő az érintettek elégedettsége, mert részt vesznek a döntési folyamatokban
- ezáltal aktívak a megvalósításban,
- erősödik felelősségérzetük,
- hozzájárul az egységes értékrend kialakításához,
- betartom a jogszerűséget.

A munkamegosztást a **felelősi rendszer** működtetésével valósítom meg. A feladatokat az SZMSZ és mellékletei, valamint az intézményi munkaterv tartalmazza.

1. 2 Gazdálkodás, tárgyi feltételek, pályázatok, szponzorok

A növekvő dologi költségek, és a csökkenő normatív finanszírozás egyre nehezebb gazdálkodási helyzet elé állítja a vezetőt. A költségvetés megszorító intézkedései, az óvodai pályázatok számának csökkenése nem teszi lehetővé a fejlesztési elképzeléseink megvalósítását. Ez a helyzet takarékosagra és eszközeink fokozott megóvására int bennünket.

A rendelkezésünkre álló pénzügyi forrásokból tervszerűen, ütemezetten valósítottuk meg a beszerzéseket.

A fejlesztések anyagi fedezetét képezte:

- ◆ az intézmény költségvetése
- ◆ fenntartói központi támogatások
- ◆ pályázati bevételek (280.000,-)

Az elmúlt négy év beszerzései:

- asztallapok cseréje
- nyomtató, digitális fényképező
- textíliák (ágynemű, lepedő, törölköző, ruhazsák, asztalterítők) beszerzése

- 4 csoport szőnyegének cseréje
- zöld csoport játéktartó szekrényének kicserélése
- OSB lapokból faliújság és faburkolat készítése
- porszívó, mosógép, tűzhely beszerzése
- edények pótlása
- informatikai- és irodai berendezések korszerűsítése, laptop beszerzése
- játékeszközök, fejlesztőjátékok, sporteszközök folyamatos cseréje, illetve bővítése
- udvari játékeszközök beszerzése, rendszeres felülvizsgálata - felülvizsgálatot követő javítása
- könyvtárállomány gyarapítása
- balesetveszélyes gumitéglák cseréje (hatósági ellenőrzés)

Óvodánk környezete a fenntartói beruházások („Kis-Pongrác” projekt, tető- és folyosói járólappal) következtében sokat változott, amely a szülők, gyermekek és a dolgozók komfortérzetét nagymértékben növelte. Ehhez járultak hozzá az évszakoknak megfelelő dekorációk készítésével az óvodapedagógusok, amely a családok felé is pozitív mintát közvetítenek.

A „Kis-Pongrác” telep Szociális és város rehabilitációs Európai Unió pályázat keretében óvodánk tetőszerkezetének cseréjére került sor. A közbeszerzési eljárás elhúzódása következtében óvodánk július 27.-től a Kőbányai 30. számú Mocorgó óvodában, majd szeptember 3.-tól szeptember végéig + 2 csoporttal a Rece-lice óvodában működött.

2014. őszén elkészült az óvoda előtti közösségi játszótér, amelyet a délelőtti órákban óvodásaink használnak.

Szülői támogatással és egy festékgyártó cég szponzorálásával, kétszer is átfestettük udvari játszóeszközeinket.

Az elmúlt két évben nem történt festés-mázolás az óvodánkban. 2014-ben Polgármester úr céltartalékból finanszírozta egy csoportszoba festésének, mázolásának anyagszükségletét. A szülők társadalmi munkában végezték a munkálatokat. A kezdeményezésnek nagyon jó közösségépítő hatása van, de emellett rengeteg veszélyforrást is rejt magában (szakszerűség, baleseti forrás, igényesség).

A Vagyonkezelő Zrt. (csoportszobák festése, konyha, fürdőszobák tisztasági festése) és Kőkert Kft. (homok csere, udvari játszóeszközök javítása, ellenőrzése) munkatársai folyamatosan végeztek karbantartási munkálatokat.

Pénzügyi kereteink felhasználását a kormányrendeletben lefektetett **eszköz- és felszerelési jegyzékben** meghatározott alapfelszerelések, helyi sajátosságaink és pedagógiai célkitűzéseink határozták meg.

Az utóbbi évek költségvetési megszorításai nem teszik lehetővé a fejlesztési elképzeléseink megvalósítását. Az óvodák dologi normatívái az utóbbi években az áremelkedések ellenére változatlanok. Az EMMI. rendelet eszközjegyzékében meghatározott eszközök az állagromlás, elhasználódás következtében pótlásra, cserére szorulnak.

Pályázati lehetőséggel nem tudunk élni, mivel egyre inkább szűkül ezek lehetősége, illetve személyi feltételeink sem segítették e feladataink megoldását. A 2012-ben benyújtott óvodafejlesztési EU pályázaton nem nyert kerületünk, amely a tárgyi feltételek bővítésén (bútorok, logikus gondolkodást fejlesztő játékok) túl a pedagógiai munka továbbfejlesztéséhez is hozzájárult volna (pedagógus továbbképzés, óvodai programok szervezése, Pedagógiai Program felülvizsgálatának támogatása, kapcsolattartás tartalmi bővítése stb.).

Szükséges lenne az egyes dologi normatívák emelése annak érdekében, hogy a törvényi kötelezettségeinknek eleget tudjunk tenni (irodaszer, tisztítószer, kis értékű tárgyi eszközök - ezen belül a bútor, textil, edény, játékok, gépek, berendezések).

Az Önkormányzat gondoskodásának köszönhetően 2012-től ingyenes sakkoktatásban vesznek részt 5-7 éves nagycsoportos gyermekeink. Ezt a szolgáltatást átlagosan 2x10 fő veszi igénybe a szülők legnagyobb megelégedésére.

Bízunk benne, hogy ebben az évben is elnyerjük a fenntartó támogatását.

1. 3 Partner kapcsolatok

Fontos feladatunknak tartjuk a partnerközpontú intézmény működtetését és továbbfejlesztését. Intézményünkben gazdag együttműködési formák alakultak ki a partnereinkkel való kapcsolatépítés- és kapcsolattartás folyamatában.

1. 3. 1 Kapcsolat a szülőkkel

A szülőkkel való közös programjainkon célunk a szülők és gyermekek kapcsolatának mélyítése, a közösség alakítása, egymás szokásainak, értékrendjének megismerése, a szemléletformálás és ötletek nyújtása a szabadidő hasznos eltöltésére.

Kapcsolattartás formái: családlátogatás, szülői értekezletek, fogadóórák, nyílt napok, családi hétvégék, szülő klub, óvodai ünnepek, családi játszó- és munkadélutánok, kérdőíves felmérés a szülők igényeiről, elvárásáról, elégedettségéről.

Néhány szülői vélemény óvodánkról:

- „Minden nap élmény. Az óvodai dolgozók szeretete, odafigyelése tiszteltre méltó. Köszönjük!”

- „Nem tudok kiemelni semmit, mert az óvodában töltött idő minden percét élvezte mind a gyermekem, mind én. Mindenkinek ilyen óvodát és óvónéniket kívánunk, mint amilyen a mi óvodánkban van. Köszönet mindenért!”
- „Négy évig járt ide a gyerekem. Maximálisan elégedettek vagyunk. Az Állatkerti kirándulás, bábszínházak és az óvónők meséi, az évszárók, az anyák napják szépek voltak.”
- „Minden nap jókedvűnek látni a gyermekem!”
- „Szülő, gyermek közös játéka az óvodában, ünnepek, anyák napja. Szülőként jó érzés volt olyan helyre vinni nap, mint nap a gyermekemet, ahová szeret járni és tudom, hogy szeretettel nevelik.”

Szülői javaslatok az óvoda eredményesebb működése érdekében:

- „Hiányzó pedagógust pótolni kell!”
- „Szerintem, amit lehetne esetleg tenni, hogy ne legyenek vegyes csoportok. A gyerekek a maguk szintjén tudnának fejlődni.”
- „Az udvaron minél több időt töltsenek a gyerekek, délután is!”
- „Több nyílt nap, közös szülői programok, sport nap”
- „Javasolnék több kirándulást, esetleg tömegközlekedéses kirándulást”

1. 3. 2 Kapcsolattartás az óvodákkal

Vezetőtársammal harmadik éve vezetem a kerületi óvodavezetők munkaközösségét. Folyamatosan részt veszek a munkaközösségi foglalkozásokon, ahol rendszeresen tájékoztatjuk egymást a jó gyakorlatokról, az óvodákban folyó innovatív kezdeményezésekről.

Az óvodapedagógusok minden alkalommal ellátogatnak az óvodák meghirdetett szakmai bemutatóira, rendezvényeire. A szakmai tapasztalatcserék jó alkalmat nyújtanak a kitekintésre, az ötletek gyűjtésére, a kapcsolatok ápolására, amely jól szolgálja szakmai fejlődésüket.

Szakmai segédanyagokat készítünk, amelyet megosztunk más óvodákkal. Jó szakmai színvonalú továbbképzések elérése érdekében, alkalmanként közösen hívunk meg előadókat.

1. 3. 3 Kapcsolattartás a társintézményekkel (bölcsőde, iskola)

A társintézményekkel való kapcsolattartás nagy jelentőséggel bír óvodánk életében. Segíti a pedagógiai céljaink elérését, támogatják, ösztönzik a szakmai információk cseréjét, az ismeretek bővítését, kiszélesítik a gyermekek számára biztosítható élmény- és tapasztalatszerzési lehetőségeket.

A **Gyöngyike Bölcsődével** való kapcsolattartásunk fejlesztését a nevelés folyamatossága ösztönözte.

Ennek érdekében rendszeres szakmai kapcsolatot alakítottunk ki (hospitálás az átmenet és egymás nevelőmunkájának megismerése, megkönnyítése érdekében, fejlődés nyomon követése). Nagyon jó érzéssel tölt el bennünket, hogy a bölcsődevezető személyében történt változás nem hátráltatta a kapcsolattartás eredményességét.

Az óvodánk iskolával való kapcsolatát partneri együttműködéssé fejlesztettük. Különösen szoros a kapcsolatunk a környező Bem József Általános Iskolával és a Szervátius Jenő Általános Iskolával.

Együttműködés formái:

- folyamatos szakmai kapcsolatok ápolása a pedagógusokkal,
- kölcsönös látogatások, tapasztalatcserék,
- információcserék a tanító néikkel a gyermekek haladási üteméről, fejlődéséről,
- szakmai megbeszélések, hospitálások,
- információk átadása az iskolába kerülő óvodásokkal kapcsolatban,
- nagycsoportos gyermekek látogatása az iskolában, óralátogatás,
- közös rendezvények (KÖMAZSI, szavalóverseny, rajzkiállítás, farsang, sportverseny),
- az intézmények vezetőivel beszélgetés.

Mindezen együttműködési formák a pedagógiai munka színvonalának javítását, a bölcsőde - óvoda - iskola átmenet sikerességét, zökkenőmentessé tételét szolgálják.

Az iskolák óvodák közötti kapcsolatot nem mélyítette a KLIK-hez való tartozásuk, illetve a kerületi PSZK megszűnése sem erősíti e törekvésünket. Az elkövetkezőkben a közös párbeszéd fenntartása érdekében, még inkább az intézményvezetők feladata lesz a kapcsolatok ápolás és fejlesztése.

1. 3. 4 Kapcsolattartás a szak- és szakmai szolgáltatóval

A **Pedagógiai Szolgáltató Központ** által szervezett szakmai programokon, műhelyekben az óvodapedagógusok más óvodák pedagógusaival, szakmai kapcsolatokat alakítottak ki az eredményesebb pedagógiai munka érdekében.

Aggodalommal tölt el bennünket a helyi Pedagógiai Szolgáltató Központ megszűnése, amely közvetlenül segítette az intézményünk szervezetének fejlesztését, az információáramlást és a cserét, a törvényi változások és az azokból adódó feladatok közös értelmezését, az új kihívásokra való gyors reagálást, a korszerű pedagógiai gyakorlat elterjesztését, a nevelőtestületek, vezetők és munkaközösségek munkáját.

Óriási űr keletkezik megszűnésükkel abban az időszakban, amikor megkezdődnek az országos pedagógiai szakmai ellenőrzések és a minősítési eljárások. A Pedagógiai Oktatási Központok megalakulása és a rendszer működtetése hosszú folyamat eredménye lesz.

A nevelési tanácsadóval / tankerületi szakszolgálat és szakértői bizottsággal szakmai kapcsolatunk megfelelő. A gyermekek fejlesztésének, iskolaérettségének elbírálásában az óvodapedagógusok, fejlesztő pedagógus, óvodapszichológus szükség szerint kapcsolatot kezdeményeznek és tartanak fent. A vizsgálatra irányított gyermekek pedagógiai szakvéleményeiben törekszünk a lehető legteljesebb objektív képet adni a gyermekek fejlettségéről. A szakszolgálatokban dolgozó szakemberekkel közvetlen kapcsolatot a logopédus, illetve a gyakornok pszichológusunk által tartjuk, illetve az intézményvezetőjét évente kétszer meghívjuk az óvodavezetők munkaközösségi foglalkozásaira.

1. 3. 5 Kapcsolat egyéb intézményekkel

A Bárka Kőbányai Szociális és Gyermejjóléti Központ családgondozóival rendszeres kapcsolatot ápolunk, hiszen egyre több gyermekünk kerül olyan helyzetbe, amely szükségessé teszi együttműködésünket.

A Kőbányai Egészségügyi Szolgálattal (orvos, védőnő) való kapcsolattartásunk minimálisra csökkent. Jelenleg nincs védőnőnk, illetve óvoda orvosunk, amely köszönhető a törvényi változásoknak és a személyi feltételek alakulásának.

Kőbányai Pongrác Közösségi Ház gyermekprogramjain rendszeresen részt veszünk. Ezen alkalmak gazdagítják az élmény- és tapasztalatszerzés lehetőségeit.

1. 3. 6 Kapcsolattartás a fenntartóval

A Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Polgármesteri Hivatallal való kapcsolattartást a Munkamegosztási Megállapodás és az önkormányzati rendeletek határozzák meg. Óvodánk fenntartóval **való kapcsolatát** a kölcsönösség és a rendszeresség jellemzi.

A fenntartó intézkedéseiben törekszik az igényeinket, elvárásainkat megismerve - a lehetőségeket figyelembe véve - meghozni döntéseit, így megteremti annak feltételeit, hogy jó színvonalú eredményes nevelés történhessen óvodánkban.

A fenti kapcsolattartási rendszerünk hűen tükrözi nyitottságunkat, kezdeményező készségünket, amely intézményünk partnerkapcsolatát jellemzi.

2. MINŐSÉGFEJLESZTÉS

Intézményünk tagjai 2000-től köteleződtek el a szakmai munka és az intézményi működés színvonalának folyamatos fejlesztése iránt.

A Minőségirányítási Program óvodánk stratégiai dokumentuma, amely a helyi Pedagógiai Program végrehajtását hivatott szolgálni.

A Nemzeti Köznevelési Törvény 2013. szeptember 1.-től hatályon kívül helyezte a minőségirányítási rendszer működését, ugyanakkor továbbra is előírta az intézmények számára a minőségi munkavégzést.

Az idő minket igazolt!

A 2013. szeptemberétől életbelépett pedagógusminősítési rendszer és az országos szakmai ellenőrzések támaszkodnak az intézmények ellenőrzési, teljesítményértékelési- és önértékelési rendszerének eredményeire, illetve a továbbiakban az intézményeknek kell kidolgozniuk a napokban megjelenő tankfelügyeleti és önellenőrzési kézikönyv alapján a saját önértékelési rendszerüket.

Az óvoda működését meghatározó dokumentumok folyamatos korrekcióját a törvényi változások tükrében hajtottam végre.

- ❖ Helyi Óvodai Nevelési Program / Pedagógiai Program 2011. és 2013.
- ❖ Szervezeti- és Működési Szabályzat 2011. 2012. 2013.
- ❖ Házi rend 2011. 2012. és 2013.
- ❖ Továbbképzési Program 2013.
- ❖ Gyakornoki Szabályzat 2014.

Kiemelten fontosnak tartom a dokumentumok megismertetését, a benne foglaltak végrehajtását. Nyilvánosságra hozatalukról, hozzáférhetőségükről gondoskodom, ezzel is biztosítva az óvoda törvényes szakszerű működését.

A folyamatos fejlesztés alapja a problémák felszínre hozatala. Ebben meghatározó szerepe van a mérési, ellenőrzési értékelési tevékenységüknek.

Mérjük:

- partnereink igényeit, elvárásait, elégedettségét,

- a gyermekek fejlettségét,
- a pedagógiai munka hatékonyságát, eredményességét,
- Pedagógiai Program bevalását,
- MIP eredményességét 2013-ig,
- a dolgozók teljesítményét.

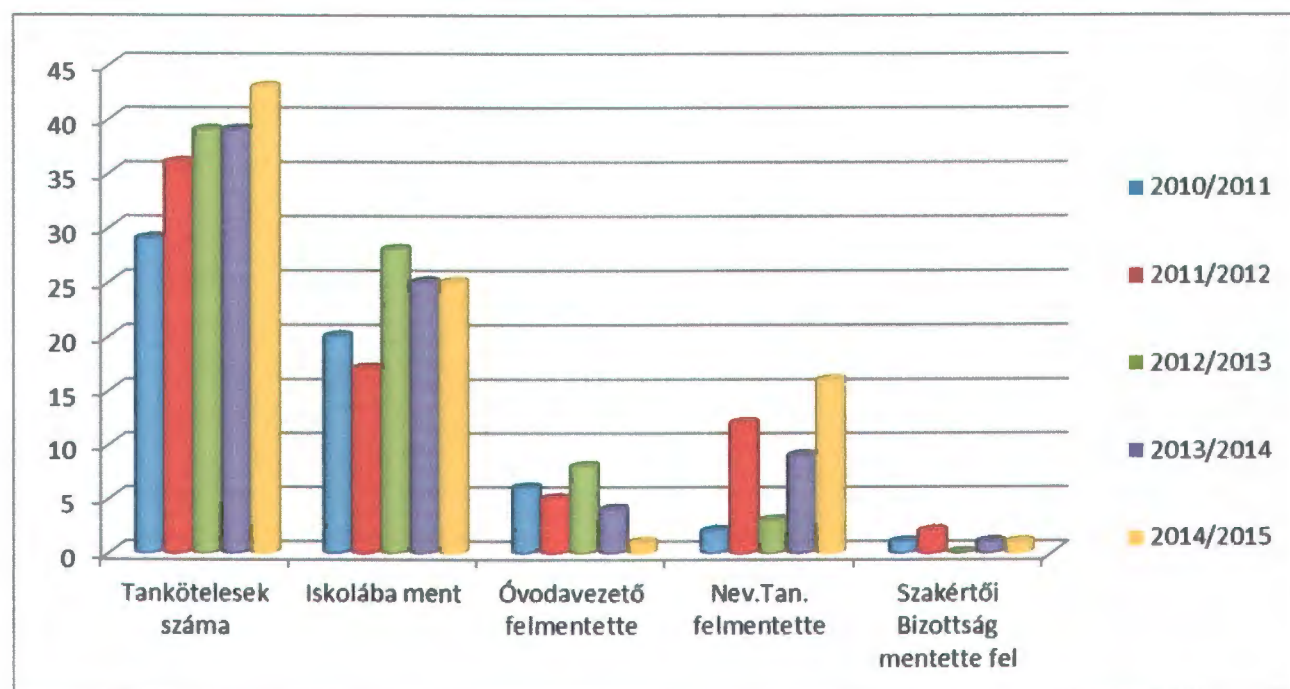
Fontos feladatomban, hogy a dolgozók önértékelése épüljön be a napi gyakorlatba. Ennek eredményességét segítették a pedagógiai tevékenységre kiterjedő minőségelvű szempontsorok kidolgozása.

Az intézmény átfogó, teljes körű önértékelése ennek az évnak a feladata. Az értékelés eredményeinek (erősségek, gyengeségek, lehetőségek) ismeretében fogalmazzuk meg a fejlesztés irányát, valamint a rövid - közép - és hosszú távú terveinket.

Minőségi célként fogalmazzuk meg, hogy az óvodapedagógusok és a nevelést segítő szakemberek összehangolt fejlesztő munkával, az egyéni képességek maximális kibontakoztatásával eljuttatják gyermekeinket, a Pedagógiai Programban megfogalmazott kimeneti szintig, így alkalmassá válnak a sikeres iskolakezdésre.

Mindezt a szülőkkel közösen, az ő ráhatásukkal tudjuk csak megvalósítani. A szülők meggyőzése komoly feladatot, kitartást és elkötelezettséget kíván meg a közösségünk minden tagjától.

Tanköteleskorú gyermekek létszáma



Nevelési év	Tankötelesek száma	Iskolába ment	Óvodavezető felmentette	Nev.Tan. felmentette	Szakértői Bizottság mentette fel
2010/2011	29	20	6	2	1
2011/2012	36	17	5	12	2
2012/2013	39	28	8	3	0
2013/2014	39	25	4	9	1
2014/2015	43	25	1	16	1

Az iskolai életre történő alkalmasság egy folyamat, amely az óvodába lépéstől az óvodáskor végéig tart.

A beiskolázási adatokból kitűnik, hogy ez a folyamat óvodánk esetében egyre inkább 7 éves korra tolódik ki.

A gyermekek nyomon követése (szülői és iskolai visszajelzések) alátámasztja, hogy a sokoldalú fejlesztés hatására, szociális hátránnyal induló gyermekeink egyéni bánásmód alkalmazásával, illetve egyéni továbbhaladás segítségével az egyéni képességeik alapján helytállnak az iskolai tanulásban.

3. SZAKMAI KÉRDÉSEK

Az óvodai nevelőmunkánk alapját, a **Kőbányai Gyöngyike Óvoda Pedagógiai Programja** képezi.

A tudatos és folyamatos elemző, értékelő tevékenység lehetővé tette, hogy 2011-ben és 2013-ban nemcsak törvényességi szempontból végeztük el a szükséges módosításokat, hanem eddigi eredményeink, tapasztalataink és a szülői visszajelzések birtokában a program szakmai tartalmában is megtegyük a szükséges változtatásokat.

Mindez garanciát jelentett arra, hogy a pedagógiai programunk a törvényességi megfelelésen túl, még magasabb szintű nevelőtevékenység elvi alapjait teremtette meg.

A megfigyelések, mérések eredményei komoly lemaradásokat tükröznek neveltségi szint, szociális érettség, verbális és kognitív képességek területén.

A gyermekek differenciált fejlesztését, fejlődésük elősegítését, a hátrányokból adódó esélyegyenlőtlenség mérséklését kiemelt feladatunknak tekintjük.

A problémák jellege és összetettsége miatt komoly segítséget jelent, hogy 15. éve főállású fejlesztő pedagógus és 2013 szeptemberétől 0.5 státuszú óvodapszichológus dolgozik intézményünkben.

Munkájuk megkönnyíti a problémák korai felismerését, helyi szintű kezelését, a tanulási-, beilleszkedési-, magatartási zavarokkal küzdő, valamint a halmozottan hátrányos helyzetű és tehetséges gyermekekkel, esetenként a sajátos nevelési igényű gyermekekkel való foglalkozást, a megfelelő beiskolázást.

A Pedagógiai Programban meghatározott főbb feladatok megvalósítása során a következő előrelépések történtek:

Egészséges életmódra nevelés, az egészséges életvitel igényének kialakítása, az egészségfejlesztési program működtetése

- Egész napi nevelőmunkánk során szemelőtt tartjuk az egészséges életmódra nevelés és egészség fejlesztés szokásainak megalapozását.
- A környezetvédelméhez kapcsolódó szokások és a környezettudatos magatartás megalapozására nagy hangsúlyt fektetünk (jeles napok, szelektív gyűjtés, környezettudatos magatartás megalapozása).
- Az óvodapedagógusok - dajkák, pedagógiai asszisztens között összehangolt munka folyik (nevelési elvek, feladatok rendszeres egyeztetése).
- Biztosítjuk a mozgásos tevékenységek elsődlegességét a tanulási zavarok megelőzésében (fejlesztő óvodapedagógus, óvodapedagógusok), melyhez korszerű eszközök állnak rendelkezésre.
- Óvodásaink tervszerű mozgásos fejlesztőjátékokat játszanak az óvodai napirendbe illesztve.
- Részt vállalunk a családok egészségnevelő feladatainak megerősítésében, a szemléletének formálásban (közös hétvégi programok, sportnap, kirándulás, egészségvédelmi nap).
- Óvodásaink szép sikerrel vesznek részt az évenként megrendezett gyermek sportversenyeken.

Az érzelmi, az erkölcsi és a közösségi nevelés megvalósítása

- Óvodánk esztétikusan berendezett, jól felszerelt intézmény.
- Biztosítjuk, hogy óvodásainkat el-és befogadó, egymásra figyelő, nyugodt, szeretetteljes légkör vegye körül.
- A játék a személyiségfejlesztés legfőbb színtere (szabadjáték, irányított játék).
- A gyermeki tapasztalatszerzést, ismeretbővítést elsődlegesen a játékokban valósítjuk meg (játékba ágyazott tanulás).
- Változatos óvodai és óvodán kívüli tevékenységek szervezésével biztosítjuk az óvodai élet élményszerűségét (játék, tanulás, munka, ünnepek, óvodai hagyományok, kirándulások, kulturális programok stb.).

- Óvodába lépéskor a részletes anamnézis lap alapján komplex állapot felmérés történik.
- A tanulási, beilleszkedési és magatartási zavarokkal küzdő, valamint a sajátos nevelési igényű gyermekekkel és szüleikkel türelmes problémafeltárást, segítő együttműködést valósítunk meg (team munka, eset megbeszélés).
- Szociális kompetenciákat fejlesztő mikro-csoportos foglalkozásokat szervezünk a viselkedési- és beilleszkedési zavaros gyermekek feszültségének oldására (fejlesztőpedagógus-óvodapszichológus).

Anyanyelvi, értelmi fejlesztés és nevelés megvalósítása

- Változatos fejlesztőeszközökkel rendelkezik az óvoda.
- A logikus gondolkodást fejlesztő táblás játékok megjelennek a mindennapi játék tevékenységbe.
- A gyermekek motivációs bázisára épül a fejlesztés (mozgás, játék).
- Megteremtettük a tematikus tanulási tervek óvodai csoportok közötti összhangját.
- A gyermekek egyéni képességeinek, aktuális fejlettségi szintjüknek megfelelően történik a fejlesztés, változatos módszerekkel (megfigyelések, MSSST., diagnosztikus tesztek, stb.).
- Kidolgoztunk Tehetséggondozó Programunkat, így a kiemelkedő képességű gyermekek kulcskompetenciáit változatos gazdag tevékenységi rendszer keretében erősítjük, támogatjuk (műhelyek foglalkozások, gazdagító programok).
- A fejlesztés folyamatáról és az elért eredményekről folyamatosan konzultálnak a szakemberek (hospitálás, konzultáció).
- A szülők tájékoztatását, informálását fontos feladatunknak tekintjük, hiszen fejlesztésünk csak akkor lehet hatékony, ha a szülő is partner a fejlesztési folyamatban (fogadóóra, nyílt nap, szülői értekezletek).
- Sajátos nevelési igényű gyermekek fejlesztését utazó gyógypedagógusok segítik. Az együttműködés mélyítését a személyi változások nehezíti.

A Pedagógiai Programunk módosítása és a Nemzeti Köznevelési Törvény arra készítetett bennünket, hogy pedagógiai adatkezelésünket felülvizsgáljuk és a szükséges módosításokat, megtegyük (napló tartalmi és formai elvárásai, anamnézis lapok, egyéni fejlesztési tervek, a gyermekek fejlődésének nyomon követése, szülők tájékoztatása).

4. GYERMEK LÉTSZÁM ALAKULÁSA

Gyermek létszám alakulása 2010-2015

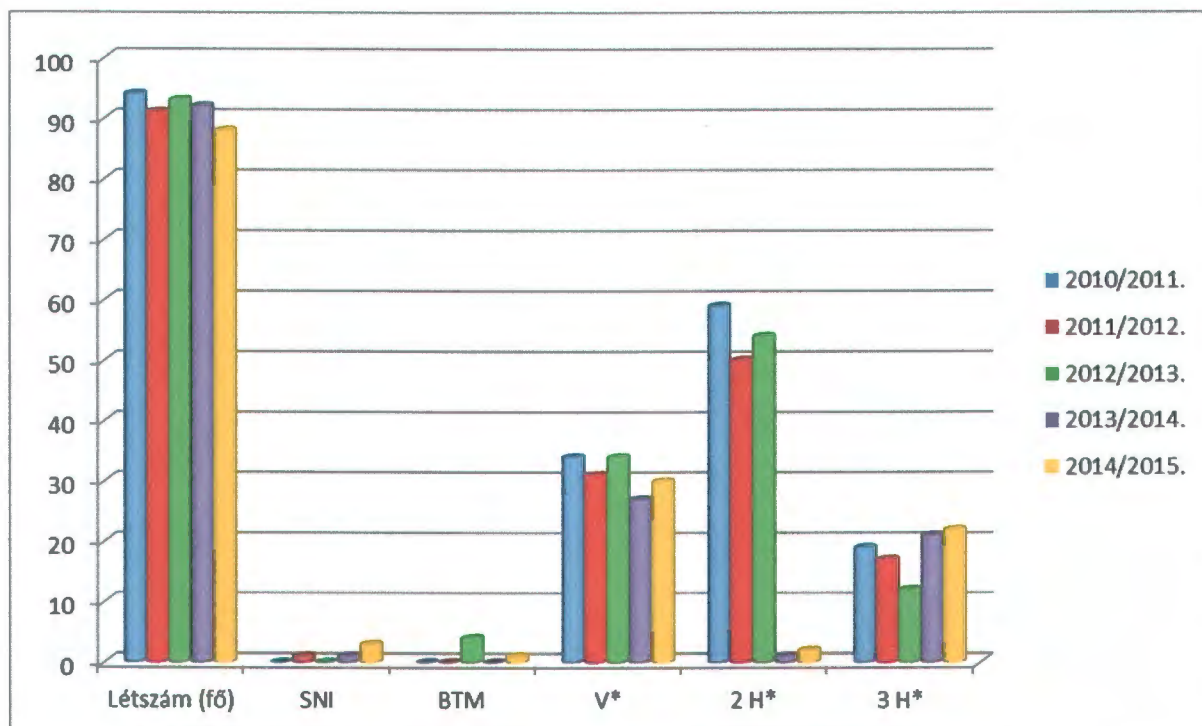
Nevelési év	Létszám	Nevelési év	Létszám	V*	2 H*	3 H*
2010/2011 október 1.	94 fő	2010/2011. május 15.	93 fő	34	59	19
2011/2012 október 1.	91 fő + 1 fő SNI B	2011/2012. május 15.	92 fő + 1 fő SNI B	31	50	17
2012/2013 október 1.	93 fő + 4 fő BTM	2012/2013. május 15.	98 fő + 4 fő BTM	34	54	12
2013/2014 október 1.	92 fő + 1 fő SNI	2013/2014. május 15.	93 fő + 1 fő SNI	27	1	21
2014/2015 október 1.	88 fő + 1 fő BTM + 3 fő SNI	2014/2015. május 15.	93 fő + 1 fő BTM + 3 fő SNI	30	2	22

*V=Veszélyhelyzetben lévő gyermekek létszám

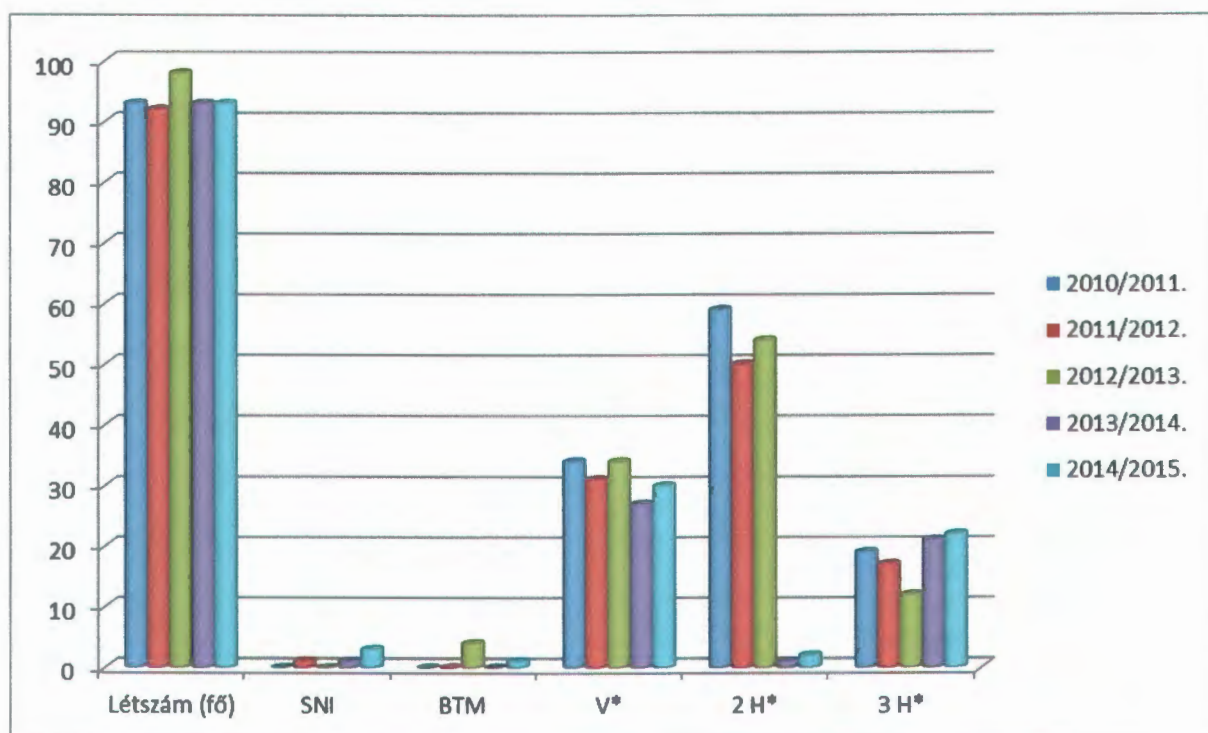
*2H=Hátrányos helyzetű gyermekek létszáma

*3H=Halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek létszáma

Gyermek létszám alakulása október 1-i állapot szerint



Gyermek létszám alakulása május 15-i állapot szerint



2013. szeptemberétől módosult a Gyermekvédelmi törvény, amely meghatározza a hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek fogalmát és kritériumait. Ennek értelmében 2013-tól a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő gyermekek nem tartoznak automatikusan ebbe a kategóriába. Azonban ezek a gyermekek továbbra is veszélyhelyzetbe vannak, hiszen a szülők alacsony jövedelemmel, vagy jövedelem nélkül élnek, így gyermekeik optimális fejlődéséhez a körülményeket nem tudják biztosítani.

A 2013/2014 nevelési évben 51 fő, míg a 2014/2015 nevelési évben 49 fő részesült gyermekvédelmi kedvezményben.

Folyamatosan emelkedik a tartósan beteg (ételallergia, epilepszia, asztma) gyermekek száma.

Óvodáztatási támogatásba évente 20 gyermek részesül.

Intézményünk feltöltöttsége: 92.7 %.

A csoportok átlagléttszáma: 23 fő.

A létszámok nem tükrözik az év közbeni mozgásokat, amely a családok be- és elköltözése következtében igen magas. A nevelés folyamat jellege sérül, amely megnehezíti nevelőmunkánk eredményességét.

A fenti adatokból kitűnik, hogy a hozzánk járó gyermekek családjának szociokulturális helyzete miatt nagy felelősség hárul az óvodára, a gyermekek fejlődésében tapasztalható lemaradások korrigálásában, a családi nevelésben felmerülő hiányok kompenzálásában.

A megváltozott igényekhez igazodva óvodánk felvállalja, etnikai hovatartozástól függetlenül, a hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzetű családokból érkező gyermekek és mindazon gyerekek befogadását, nevelését, fejlesztését, akik a szakértői bizottság véleménye alapján integráltan nevelhetők, sajátos nevelési igényűek, autizmus spektrum zavarral, valamint figyelem, magatartásszabályozási zavarral, beilleszkedési, tanulási magatartási nehézséggel küzdenek, vagy kiemelten tehetséges gyermekek.

Az integráció megjelenésével tapasztalható a sajátos nevelés igényű gyermekek és a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek számának növekedése.

A gyermekek védelme kiemelt szerepet tölt be nevelőmunkánkban.

Feladatunknak tartjuk a gyermekek támogatását, differenciált fejlesztését, fejlődésük nyomon követését, a negatív változások észrevételét, szülőkkel a partneri kapcsolat kiépítését, erősítését, szerepvállalást a veszélyek megelőzésében, feltárásában, megszüntetésében. Hangsúlyozzuk a bölcsőde-óvoda-iskola pedagógusainak szoros együttműködését a sikeres átmenetek biztosítása érdekében. Ehhez elengedhetetlenül fontos a védőnői közreműködés és a szociális ellátó rendszerrel való szoros aktív együttműködés.

A sikeres integráció érdekében számunkra létfontosságú a speciális szakemberek rendszeres jelenléte (gyógypedagógus, logopédus, pedagógiai asszisztens és dajka).

„Mindent megteszünk annak érdekében, hogy lakókörzetünkben a hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetben lévő gyermekek 3 éves kortól bekerüljenek intézményünkbe.

A gyermekek rendszeresen járjanak óvodába, indokolatlanul és igazolatlanul ne hiányozzanak!

Biztosítjuk, hogy az óvodáskor ideje alatt a gyermekvédelemben résztvevők információcseréje folyamatos legyen.

Problémahelyzeteket, konfliktusokat helyileg kezeljük, társadalmilag elvárt normák közvetítésére törekszünk.” - idézet a Kőbányai Gyöngyike Óvoda 2010-ben módosított Minőségirányítási Programjából.

A fenti minőségi cél elérése érdekében a következő feladatokat jelöltük ki:

- ❖ az óvoda bemutatásának megszervezése (nyíltnapok, bemutatkozó levél, hirdetés, óvodai honlap),

- ❖ szülők bevonása a leendő szülők informálásába az óvodában folyó munkáról,
- ❖ kapcsolatfelvétel védőnővel, orvossal, bölcsődével, népességnyilvántartóval,
- ❖ hiányzások nyomon követése,
- ❖ intézkedés kezdeményezése igazolatlan hiányzás esetén,
- ❖ tájékoztatás az óvodáztatási támogatás igénybevételéről,
- ❖ partneri kapcsolat erősítése a Bárka Gyermekjóléti Központ családgondozóival,
- ❖ gyermekvédelmi munkában résztvevők konzultációjának megszervezése (esetmegbeszélések),
- ❖ továbbképzéseken való részvétel.

Eredményeink:

- a gyermekek 3 éves kortól rendszeresen járnak óvodába,
- egyéni képességeik ismeretében részesülnek differenciált fejlesztésben,
- a szülők bizalommal fordulnak hozzánk problémáikkal,
- a kapcsolattartás formáit egyre nagyobb számban veszik igénybe,
- problémahelyzeteket, konfliktusokat helyileg kezeljük,
- igénylik a szakemberek segítségét (pszichológus, fejlesztőpedagógus Szakszolgálatok, Bárka Gyermekjóléti Központ, családsegítők).

Óvodánkat - 1 esetet kivéve - lakóhely miatti váltás miatt hagyják el leginkább. Vannak olyan családok, akik vállalják a távolságot, mert gyermekük ragaszkodik társaihoz és az óvó nénikhez, illetve a szülők elégedettek az intézményünkben folyó nevelőmunkával.

Ebben a nevelési évben 3 fő volt óvodásunk tesz eleget közösségi szolgálatának óvodánkban.

5. EMBERI ERŐFORRÁSOK

5.1 Személyi feltételek

Az elmúlt négy évet nem jellemezte állandóság a személyi feltételek tekintetében. Alkalmazotti közösségünk életét fluktuáció, hiányzó személyi feltételek és tartós hiányzások nehezítették. Az alkalmazotti kör 50 % kicserélődött.

A személyi változásoknak több oka volt: gyermekvállalás, betegségek, vidékre költözés, pályaelhagyás 3 fő esetében, nyugdíjazások, létszám leépítés.

Ez a körülmény nehézkessé teszi a szakmai előrehaladást, mivel az új dolgozóknak a beilleszkedése, az intézmény működési folyamatainak megismerése időt vesz igénybe.

A személyi feltételeket eseti helyettesítéssel oldottuk meg. Ennek szabályait a Nkt. határozza meg. A rendelkezésre álló idő arányos és egyenletes elosztása megnehezítette a munkánkat, illetve a szülők is kifejezték elégedetlenségüket (állandóság, más - más elvárás).

A Nemzeti Köznevelési Törvény életbe lépésével státusz bővítés történt óvodánkban. 1 fő pedagógiai asszisztens és 0.5 fő óvodapszichológus kezdte meg munkáját 2013. szeptemberében. Az új munkaköri feladatok kialakítása és az együttműködés megszervezése egész évben, illetve (személyi változás) napjainkban is feladatot ad intézményünkben.

5.2 Együttműködés a munkatársakkal, a közösség munkamorálja, mentálhigiénés állapota

Csak úgy tudunk minőségi munkát végezni, ha az intézményi tagjai képesek a közös célért együtt dolgozni.

Vezetőként céлом volt, hogy megteremtsem a kollégák között a jó emberi kapcsolatot, az együttműködés feltételeit, amely megalapozza a jó munkahelyi légkört.

Ennek nélkülözhetetlen feltétele egymás tisztelete, megbecsülése, a tolerancia, őszinteség, segítőkészség, igényesség és aktivitás megléte.

Vallom, hogy kitűzött céljaink, feladataink megvalósítása nem történhetett volna meg, ha nem áll mögöttem egy alkalmazkodásra, megújulásra képes nevelőközösség.

A dadus nénik a pedagógiai munka igazi segítői. Partnerként, az óvodapedagógusok segítőiként vesznek részt a nevelésben. Csoportbeli jelenlétük óriási segítséget jelent a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelésében.

Az elmúlt évek gazdasági, társadalmi változásai a közösségünk mentálhigiénés állapotára is hatással van. A partnerek elvárásai, a pedagógus szerep megváltozása, a technikai dolgozók nehéz anyagi helyzete komoly nehézséget jelent az egyénnek és a közösségnek egyaránt.

A köznevelésben végbemenő változások újabb és újabb feladatokat rónak a testület tagjaira és a vezetőre, amelyet rengeteg idő és energia ráfordítással tudunk csak elvégezni. Ezeket csak úgy tudtuk eredményesen, magas színvonalon megoldani, hogy megosztottuk pedagógiai feladatainkat.

Mivel személyi ellátottságunkat az állandóság hiánya jellemzi, a stabil nevelőtestületi tagokra sokkal több teher hárult. Ezért nagyon fontos vezetői feladatom a **szervezeti kultúra** folyamatos fejlesztése.

A folyamatos feszes munkaterhelés, a nehezen nevelhető gyermekek számának növekedése, a szocializálatlan, hátrányos helyzetből érkező, illetve a sajátos nevelési igényű gyermekek ellátása komoly emocionális és fizikai elfáradást eredményez. Ez különösen sújtja azon óvodapedagógusokat, akik elkötelezettek pályájuk iránt és régóta intézményünkben dolgoznak.

A közösségünknek szüksége van együttes élményekre, amelyet nagyon jól szolgálnak a csapatépítő tréningjeink, az ünnepek, kulturális programok, munkaközösségi összejövetelek, sportprogramok, közös programok, névnapok és születésnapok.

5.3 Továbbképzés rendszere

Nevelőtestületünk tagjai nyitottak és fogékonyak az új törekvések iránt. Aktívan kapcsolódtak be a szervezett **továbbképzésekbe**, melyek speciális ismereteket adnak mindennapi nevelőmunkájukhoz.

A továbbképzések megszervezésének elveit, konkrét ütemezését, óvodánk Továbbképzési Programja és az évenkénti beiskolázási terve tartalmazza.

Továbbképzési Programunkat 2013-ban felülvizsgáltuk, majd ezt követően véleményezésre benyújtottuk a Kőbányai Önkormányzatnak.

Programunk sajátos arculatából adódóan az alábbi témájú továbbképzéseken vettünk részt:

- Tehetséggondozó szakpedagógus - szakvizsga
- Pszichofitness 2 fő
- Szaktanácsadói képzés
- Néptánc oktatás az óvodában 2 fő
- Mozgásfejlesztés 2 fő
- Agressziókezelés 3 fő
- Génius képzések - tehetséggondozás területén 10 fő
- Konfliktuskezelés
- OKA I tehetséggondozó
- Tanfelügyeletre várva
- Autista gyermekek integrációja

Négy év alatt ez 26 akkreditált továbbképzést jelentett.

120 órás továbbképzési kötelezettségének minden óvodapedagógus eleget tett. Nagy problémát jelent az óvodába újonnan bekerülő néhány óvodapedagógusnál, hogy különböző okokból előző munkahelyén nem teljesítette továbbképzési kötelezettségét. A továbbképzések állami normatíva megszűnésével komoly anyagi megterhelést jelent a dolgozónak a továbbképzések finanszírozása.

Szerencsésnek mondhatjuk magunkat, hogy a Kőbányai Önkormányzat minden év költségvetésében biztosít egy keretösszeget a továbbképzés finanszírozására. Örvendetes, hogy ebben az évben az egy főre jutó átlag duplájára emelkedett. Ez a mi óvodánk esetében azt jelenti, hogy lehetőségünk nyílik az óvodapszichológus szakirányú szakképzettségének megszerzését és a vezetői utód kinevelésének képzését támogatni.

Rendszeresen bekapcsolódtunk a kerületi Pedagógiai Szolgáltató Központ által szervezett területgondozói és szakmai munkaközösségek munkájába is, illetve szép számmal vettünk részt a tavaszi pedagógiai napok rendezvénysorozatain.

4 fő szakvizsgázott óvodapedagógus dolgozik intézményünkben. Ebből 3 fő írhatta meg egyszerűsített portfólióját, így ideiglenesen a P/II fokozatba kerültek. Ebben az évben a vezetőhelyettes minősítési eljárása kezdődik meg óvodánkban.

Igyekszünk minden olyan képzést megragadni, amely segíti felkészülésünket az elkövetkező időszak feladataira (önképzés, intézményi értekezletek, előadók hívása, országos konferenciákon való részvétel).

A technikai személyzet közül 4 fő rendelkezik dajka szakképesítéssel.

Részt vettünk a Thür Gyula Szakképzési Intézet dajkaképzésében. Gyakorlati helyet biztosítottunk a leendő dajkáknak. Emellett 2 fő töltötte nálunk szakmai gyakorlatát.

Az óvodán belüli belső továbbképzési rendszer működtetését is kiemelt feladatunknak tartottam. Intézményi munkaközösséget (előtte minőségirányítási team működött 2013. őszéig) ebben az évben hoztunk létre, de a havi megbeszéléseinken előre ütemezett szakmai témák is feldolgozásra kerültek (Pl. tervezés, konfliktuskezelés, esetmegbeszélés, házi bemutatók tapasztalatai, beszámolók, tehetséggondozás, udvari élet stb.).

A dadus néni képzése, tájékoztatása havi rendszerességgel történt. Az aktuális feladatokon túl ezeket az alkalmakat használtuk fel a nevelési feladatok értelmezésére, átbeszélésére (HOP - PP - MIP - SZMSZ) a tevékenységek értékelésére.

A rendszeres munkatársi értekezletek lehetővé tették a teljeskörű információcserét, a szakmai egyeztetéseket, az előttünk álló feladatok pontos megtervezését és az elvégzett feladatok értékelését.

5.4 Humánerőforrás fejlesztés

Nagyon fontos tényezője óvodánk működésének, hogy megfelelő humánerőforrással rendelkezék. Az intézményt az ott dolgozók munkája, személyisége alapján minősítik. Az egységes szemléletű szervezet mindig szimpatikusabb, mint ahol széthúznak.

A személyi változások legnagyobb feladatát az eddigi értékek megtartása, és az új dolgozók elkötelezettségének megeremtése adja. Óvodánkban azok a kollégák maradtak, akik azonosulni tudnak nevelőtestületünk értékeivel.

Az intézményünk stratégiai terveinek megvalósításához szakmailag felkészült, innovatív, tudásukat folyamatosan fejleszteni képes kollégákra van szükség. Nagyon fontos szempontnak tartom ezeket az új kollégák kiválasztásánál.

A szakmai módszertani szempontok mellett fontos a dolgozók egyéni személyiségjegyeinek ismerete (segítőkészség, empátia, munkabírási, konfliktusmegoldó képesség, önállóság, alkalmazkodóképesség, elkötelezettség, intelligencia, pozitív látásmód, lelkesedés).

A teljesítményértékelési rendszerünk működtetése, a közös szakmai együttléteink hozzájárulnak e céljaink megvalósításához.

5.5 A tevékenységek szervezettsége, ellenőrzöttsége

Minőségirányítási Programunk 24 eljárásrendet (folyamatszabályozást) tartalmaz, vezetés, partnerkapcsolatok és nevelés területén. A fenti szám, illetve az óvoda működését meghatározó egyéb dokumentumok alapján megállapítható, hogy óvodánk működésére szabályozottság jellemző.

Az új dolgozók számára ez nagy segítséget jelent, ellenben nagy teher is, mert a normáknak, szabályoknak nem könnyű megfelelni.

A vezetési funkciók közül az **ellenőrzés, mérés, értékelés** az utóbbi években még hangsúlyozottabb szerepet kapott. Az ellenőrzések kiterjedtek az óvoda működését és a szervezeti kultúráját meghatározó kulcsfolyamatokra. Az ellenőrző tevékenység folyamatában beépített, elemzésre épülő értékelés, garanciája az intézmény eredményes, hatékony működésének.

Az ellenőrzéseket az óvodai alapidokumentumokban és az intézményi ellenőrzési tervben rögzített, cél- és feladatrendszerhez kapcsolódóan valósítottuk meg.

Bevezettük a team munkába történő csoport ellenőrzéseket. A házi továbbképzések, csoportos hospitálások összekapcsolódtak a vezetői ellenőrzéssel, amelyek kiváló alkalmat nyújtanak az egységes szakmai értékrend kialakítására, megerősítésére. Ezáltal nőtt az értékelés objektivizmusa, egymás pedagógiai tevékenységét jobban megismertük, fejlődött a módszertani kultúránk.

Az óvodapedagógusok önértékelő, elemző munkájára nagy hangsúlyt fektettünk. Megadott szempontsor alapján értékelik pedagógiai tevékenységüket évvégén és a csoportlátogatások alkalmával. Évente kétszer beszámolnak a gyermeki mérések, fejlesztések tapasztalatról.

A technikai személyzet is rendszeresen kap visszajelzést tevékenységéről.

Négy év alatt bővelkedtünk **külső ellenőrzésekben** is (hatósági, gazdasági, tanügyigazgatási).

A jegyzőkönyvek megállapításai alátámasztják, hogy óvodánk törvényesen és szakszerűen működik.

6. EREDMÉNYEK, TÁVLATOK

6.1 Eredmények

Az elmúlt négy év feladatát a **pedagógiai program gyakorlati megvalósítása**, bevalóságának folyamatos vizsgálata, valamint azon területek feladatainak átgondolása adta, melyek szükségessé tették pedagógiai gyakorlatunk újragondolását.

- Nevelési évenként helyzetelemzést készítettünk (ellenőrzés, értékelés),
- megadott szempontsor alapján az óvodapedagógusok, speciális feladatot ellátó szakemberek önértékelést készítettek, készítenek pedagógiai munkájukról,
- a szülők véleményéről kérdőíves formában tájékozódunk,
- mindezek tükrében kerültek meghatározásra a következő nevelési év fő feladatai,
- ehhez szorosan kapcsolódtak a kerületi és intézményi továbbképzések, szakmai programok,
- a fejlesztő óvodapedagógus, óvodapedagógusok, óvodapszichológus és a speciális feladatokat ellátó szakemberek (logopédus, utazó gyógypedagógus) között eredményes a munkakapcsolat,
- bővültek a kapcsolattartás formái és tartalma (rendszeres konzultációk, esetmegbeszélések, team munka).

A következő pedagógiai területekkel foglalkoztunk:

- tervezés és gyakorlat egysége,
- 3 hetes tervezés metodikája,
- tehetséggondozás (azonosítás, tehetséggondozás gyakorlata),
- játékba ágyazott tanulás (képeségfejlesztés),
- önértékelés (minőség elvű szempontsorok),
- kulcskompetenciák, reflexiók, tevékenységi tervek.

Házi bemutatókat tartottunk, értekezleteket szerveztünk, előadókat hívtunk, ellenőrzési szempontsorokat készítettünk, nyílt napokat, szülői értekezleteket tartottunk, ellenőrzéseket végeztünk, mértük a gyermekek fejlődését, és nevelésünk hatékonyságát.

Partnerkapcsolatok során a következő eredmények születtek:

- partnereink igényeit, elvárásait, elégedettségét rendszeresen mértük,
- szakmai törekvéseink, eredményeink megismertetését fontos feladatunknak tartjuk,
- a gyermek óvodai életéről folyamatos tájékoztatói lehetőséget biztosítunk,
- a kapcsolattartás formáit, tartalmát az igényeknek megfelelően bővítettük (szülők, társintézmények, - átmenetek kidolgozása),
- Szülői Szervezettel folyamatos együttműködést valósítunk meg, a pedagógiai programunkhoz igazodó javaslataikat, véleményüket, elvárásaikat beépítjük feladatrendszerünkbe, mindennapi gyakorlatunkba,
- írásos tájékoztatást adunk nevelési rendszerünkről - elkészítettük az óvodai honlapunkat, illetve a KIR rendszeren keresztül biztosított a szakmai nyilvánosság,
- ismerkedő napokat szerveztünk,
- gyermekeink rendszeresen járnak óvodába, indokolatlanul és igazolatlanul nem hiányoznak,
- erősödött a partneri kapcsolat a szülőkkel (fogadó órák, nyílt napok, elégedettségi kérdőív).

Vezetés terén a szervezeti struktúra hatékony kiépítésével, intézményünk stratégiai terveiben meghatározott távlati és minőségi céljait kívántam elérni.

Eredményeink:

- az óvoda törvényes működése biztosított,
- az óvoda működését meghatározó dokumentumok felülvizsgálatát, és a dokumentumok közötti koherencia megteremtést a törvényi előírásoknak megfelelően hajtottam végre,
- az ellenőrzések ütemezetten, tervszerűen zajlanak,
- az eredményekről, a hatékonyságról tájékoztatom a közösséget, amely a kiinduló pontja jövő évi feladatainknak,
- az új dolgozók betanítását, beilleszkedését mentorok segítik,
- működtetjük a teljesítményértékelési, minősítési rendszert.

6. 2 Távlatok

További feladatoknak tartom az eddigi eredmények megtartása mellett a:

Rövid és középtávú terveim

- ◆ szervezeti kultúra fejlesztését,
- ◆ az új kollégák szakmai beilleszkedésének elősegítését, egyénre szabott pedagógiai feladatokkal a pedagógus kompetenciák felszínre hozását, így megvalósítva a nevelőtestület egyenletes terhelését,
- ◆ óvodapedagógusok, dajkák és a pedagógiai asszisztens összehangolt munkájának további erősítését a gyermekek fejlesztése érdekében,
- ◆ szakmai tapasztalatok, módszertani ismeretek átadásának megszervezését annak érdekében, hogy a megszerzett ismeretek segítsék a nevelőtestület minden tagját és a jó gyakorlatot elterjesztése, válják rendszeressé,
- ◆ a folyamatos visszacsatolás (ellenőrzések) tervszerűségének megtartását,
- ◆ az új ismeretek megszerzése, továbbadása a megnövekedett mennyiségű adminisztráció, információ kezelése, hasznosítása az óvodapedagógusoktól mindinkább megköveteli az IKT-ban való jártasságot (digitális kompetencia). Ebben van mit fejlődnie a teljes nevelőközösségnek!
- ◆ az óvoda hírnevének, elismertségének megtartása és növelése, a szülők hiteles részletes tájékoztatását – honlapunk folyamatos aktualizálását,
- ◆ a pedagógusok egyéni szakmai fejlődésének motiválásával, az önértékelési rendszerünk koherenciájának megteremtését az országos szakmai és pedagógiai ellenőrzések és a pedagógusok minősítési elvárásoknak megfelelően,
- ◆ a takarékos, ésszerű gazdálkodás továbbfolytatását,
- ◆ pályázati források felkutatását a hiányzó eszközök beszerzése céljából,
- ◆ az udvar baleseti forrásának megszüntetését (mozgó gumitéglák),
- ◆ integrált nevelés feltételrendszerének fejlesztését (eszközök, továbbképzések).

Hosszú távú terveim

- ◆ stabil, jól képzett, azonos értékrend mellett dolgozó nevelőtestület kialakítása,
- ◆ utódlás kinevelése.

7. ÖSSZEGZÉS

Nehéz, feladatokkal terhelt négy évet tudhatok magam mögött.

Új helyzetek, új feladatok. A társadalmi változások feszítik a köznevelési intézmények szervezeti kereteit. A megváltozott új helyzetekre új válaszok kellenek. A változási folyamatában valamennyi érintett szereplő akkor tud eredményes lenni, ha igyekszik megteremteni a szervezeti és személyes elkötelezettségét. Ezért ma vezetőként döntő fontosságú a szervezetfejlesztő tevékenységem.


Jelentős szakmai kihívások sora előtt állunk, amelynek megvalósítása egy hosszú folyamat. Nem könnyű feladat, ugyanakkor a fejlődés lehetőségét is magába hordozza.

Óvodánknak folyamatosan fejlesztenie, javítania kell saját működését, hogy sikerrel tudjon alkalmazkodni a változó kihívásokra.

**„Ne veszítsünk el semmit a múltból, mert csakis a múlttal
alkothatjuk meg a jövőt.”**

(Anatole France)

Budapest, 2015. március 26.


Czanka Lajosné
Óvodavezető

Czanka Lajosné
Közalkalmazott minősítése a megadott szempontok alapján
óvodavezető értékelőlapjának összesítése
Kőbányai Óvoda

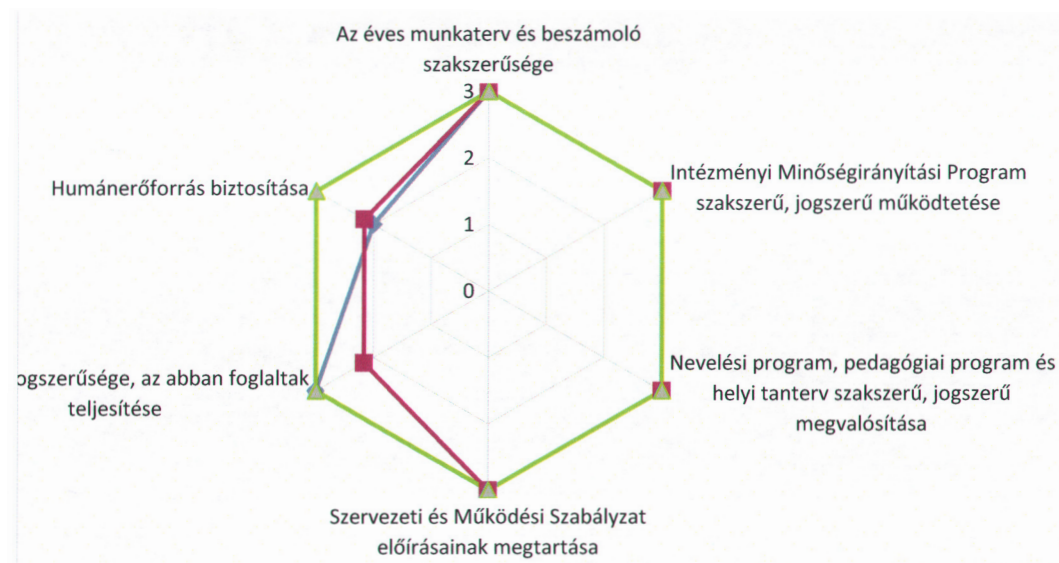
	A kérdéssor átlag pontszámai						Összesen	Átlag	Értékelés
1. Szakszerű, jogszerű intézményműködtetés	3	3	3	3	2,7	2,4	17,10	2,85	95%
2. Tanügy-igazgatási döntések	3	3	3	3	2,7		14,70	2,94	98%
3. Gazdálkodással kapcsolatos kérdések	3	3	3	2,5			11,50	2,88	96%
4. Az intézmény szakmai munkája	2,7	2,5	3	2,5	3		13,70	2,74	91%
5. Vezetői ellenőrzés, értékelés	3	2,7					5,70	2,85	95%
6. Szervezetfejlesztés	2,6	2,4	2,8	2,7	2,7		13,20	2,64	88%
7. Vezetői tulajdonságok, munkamegosztás	2,6	3	3	3	3	3	17,60	2,93	98%
Átlag									94%

Budapest, 2015. április 30.

	Vezető	Közalkalmazottak	Fenntartó
Az éves munkaterv és beszámoló szakszerűsége	3	3	3
Intézményi Minőségirányítási Program szakszerű, jogszerű működtetése	3	3	3
Nevelési program, pedagógiai program és helyi tanterv szakszerű, jogszerű megvalósítása	3	3	3
Szervezeti és Működési Szabályzat előírásainak megtartása	3	3	3
Házirend jogszerűsége, az abban foglaltak teljesítése	3	2,2	3,0
Humánerőforrás biztosítása	2	2,2	3,0

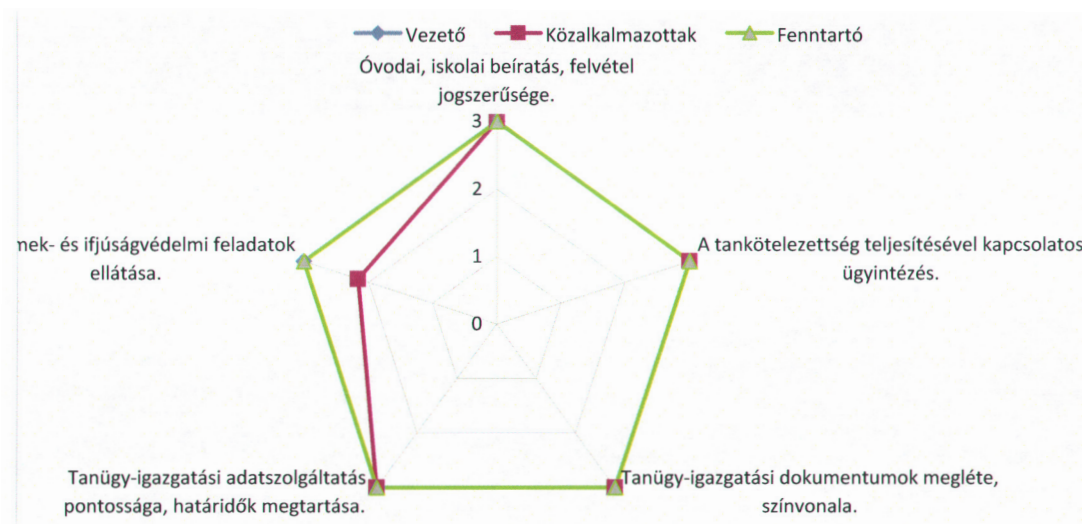
1. Szakszerű, jogszerű intézményműködtetés

◆ Vezető
 ■ Közalkalmazottak
 ▲ Fenntartó



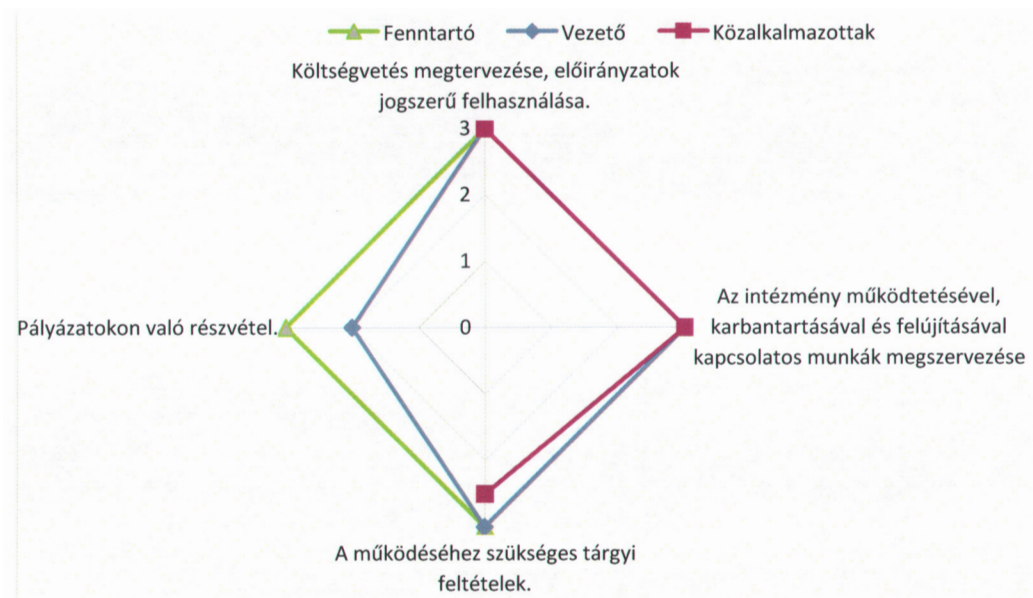
	Vezető	Közalkalmazottak	Fenntartó
Óvodai, iskolai beíratás, felvétel jogszerűsége.	3	3	3
A tankötelezettség teljesítésével kapcsolatos ügyintézés.	3	3	3
Tanügy-igazgatási dokumentumok megléte, színvonala.	3	3	3
Tanügy-igazgatási adatszolgáltatás pontossága, határidők megtartása.	3	3	3
A gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok ellátása.	3	2,2	3

2. Tanügy-igazgatási döntések



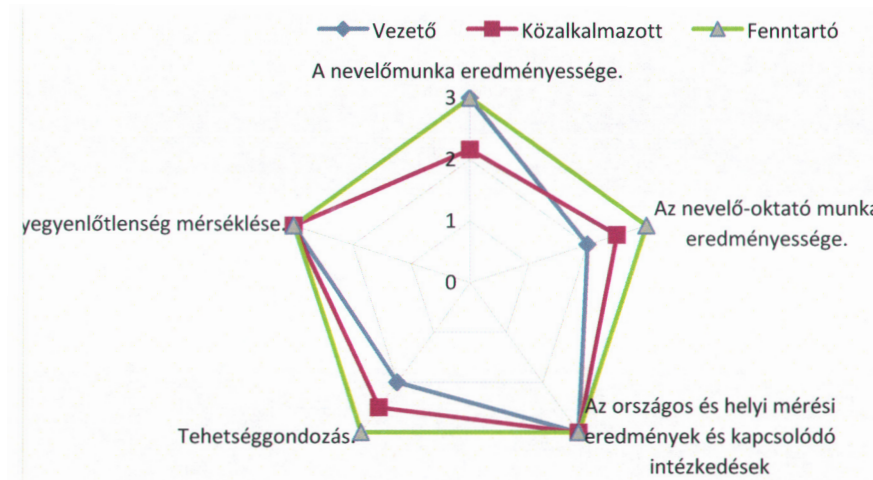
	Vezető	Közalkalmazottak	Fenntartó
Költségvetés megtervezése, előirányzatok jogszerű felhasználása.	3	3	3
Az intézmény működtetésével, karbantartásával és felújításával kapcsolatos munkák megszervezése	3	3	3
A működéséhez szükséges tárgyi feltételek.	3	3	3
Pályázatokon való részvétel.	2	2,5	3

3. Gazdálkodással kapcsolatos kérdések



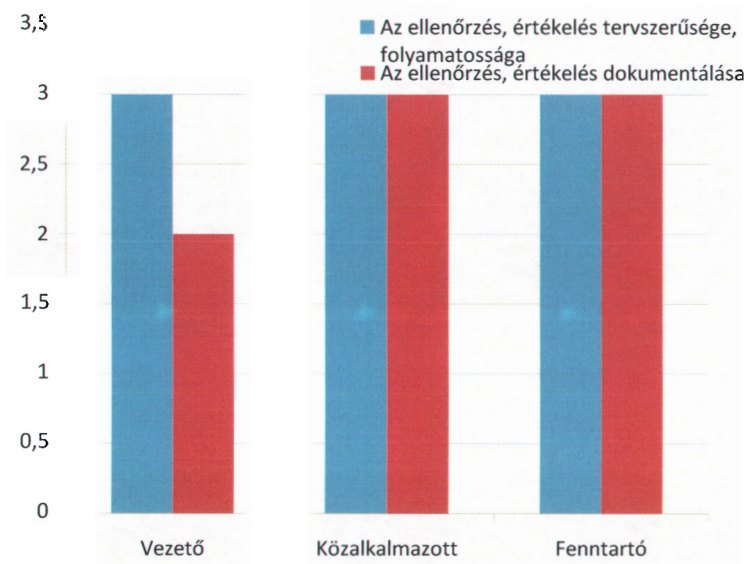
	Vezető	Közalkalmazott	Fenntartó
A nevelőmunka eredményessége.	3	2,2	3
Az nevelő-oktató munka eredményessége.	2	2,5	3
Az országos és helyi mérési eredmények és kapcsolódó intézkedések	3	3	3
Tehetséggondozás.	2	2,5	3
Esélyegyenlőség mérséklése.	3	3	3

4. Az intézmény szakmai munkája



	Vezető	Közalkalmazott	Fenntartó
Az ellenőrzés, értékelés tervszerűsége, folyamatossága	3	3	3
Az ellenőrzés, értékelés dokumentálása	2	3	3

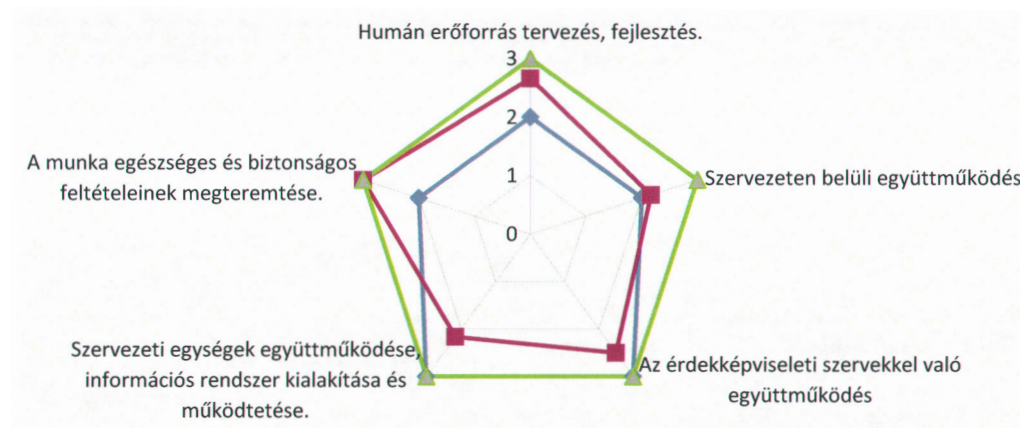
5. Vezetői ellenőrzés, értékelés



	Vezető	Közalkalmazott	Fenntartó
Humán erőforrás tervezés, fejlesztés.	2	2,7	3
Szervezetten belüli együttműködés.	2	2,2	3
Az érdekképviselői szervekkel való együttműködés	3	2,5	3
Szervezeti egységek együttműködése, információs rendszer kialakítása és működtetése.	3	2,2	3
A munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtése.	2	3	3

6. Szervezetfejlesztés

◆ Vezető ■ Közalkalmazott ▲ Fenntartó



	Vezető	Közalkalmazott	Fenntartó
Vezetői szakmai kompetenciák	2	2,7	3
Együtműködés a fenntartóval	3	3	3
Hatályos jogszabályok ismerete, alkalmazása	3	3	3
Fenntartói döntések végrehajtása.	3	3	3
Az intézmény érdekeinek képviselése	3	3	3
Munkáltatói döntések jogszerűsége.	3	3	3

7. Vezetői tulajdonságok, munkamegosztás

