

Budapest Főváros X. kerület  
Kőbányai Önkormányzat  
Polgármestere

**Előterjesztés a Képviselő-testület részére  
a Kőbányai Önkormányzat fenntartásában működő óvodák vezetőinek négyéves  
beszámolójáról**

**I. Tartalmi összefoglaló**

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete (a továbbiakban: Képviselő-testület) a 876/2005. (X. 20.) határozatával elfogadta az Önkormányzat Minőségirányítási Programját (a továbbiakban: ÖMIP), benne az Önkormányzat fenntartásában lévő intézmények mérési-, értékelési- és ellenőrzési programját, az intézményvezetők tevékenységének értékelési rendszerét. A Képviselő-testület meghatározta, hogy az intézményvezetőknek vezetői ciklusuk negyedik évében önértékelést kell készíteniük.

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

Az önértékelés módszereit az intézményvezetők szabadon választhatják meg a beszámolási szempontok figyelembevételével.

Az értékelésnek konkrét adatokra és felmérésekre kell támaszkodnia, az összegzésnek átfogó képet kell nyújtania az intézmény négyéves tevékenységéről.

A beszámoló szempontjai:

Óvodai szinten:

- a) a szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások a vezetői ciklus első négy évében,
- b) az intézményi eredmények;
- c) a beóvodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása;
- d) a tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége;
- e) a tantestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota;
- f) az óvodát elhagyók problémái.

A vezetői pályázatkor benyújtott vezetői programhoz kapcsolódva:

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

Ebben az évben: az óvodavezetők közül:  
Blattner Editnek (Bóbita Óvoda),  
Gajdics Józsefnének (Kincskeresők Óvoda),  
Kékesné Nagy Katalinnak (Kiskakas Óvoda),  
Murányiné Bényei Ibolyának (Gézengúz Óvoda),  
Szántó Károlynének (Mászóka Óvoda)  
kellett elkészíteniük a négyéves beszámolót.

A beszámolók szakmai értékelését a négy éve benyújtott vezetői pályázatokhoz viszonyítva készítettük el. Ezen túl a Polgármesteri Hivatal (a továbbiakban: Hivatal) által végzett különböző ellenőrzések és a külső szakmai ellenőrzések (például Magyar Államkincstár) tapasztalatait építettük be az értékelő anyagunkba.

Az ÖMIP része továbbá egy olyan pszichológiai kérdőív (2. melléklet), amely a vezető és a nevelőtestület között kialakult viszonyokat tárja fel, illetve a testület véleményét kéri ki a vezető bizonyos vezetői attitűdjével kapcsolatban. A száz kérdésből álló kérdéssor egy-egy kérdéskörben megfogalmazott összesített adatait grafikonos formában minden vezető értékelésénél megjelentjük.

### **Blattner Edit**

Az óvodavezetőt az „intézmény nevelte ki”. Sok évvel a háta mögött a nevelőtestületből emelkedett ki, így elfogadottsága stabil volt és ma is az

A meglévő szakmai munka folytatását tűzte ki célul, minden cselekedete szervesen illeszkedett az előző vezető munkájához. A nevelőtestület ezért stabil, s ez a biztos alkalmazotti háttér nyugodt és kiegyensúlyozott környezetet biztosít vezetői munkájához.

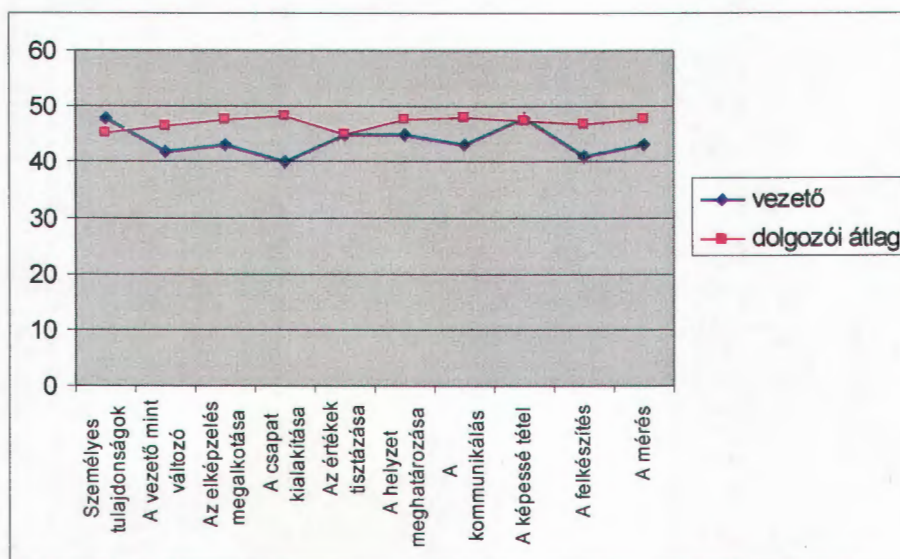
A vezető rendkívül precíz, pontos, alapos, mondhatni maximalista, aki mindig elsőként és a legnagyobb odafigyeléssel készíti el feladatait. A szabályozottság és a keretek pontos meghatározása fontos része vezetői tevékenységének, amely kiszámíthatóvá teszi munkáját.

A vezetői pályázatában megjelenő fejlesztési elképzelések közül csak egyes tárgyi feltételek kialakítását nem tudta megvalósítani.

A külső és a Hivatal által végzett ellenőrzések mindig pozitívak, hiányosságot vagy szabálytalanságot nem tapasztaltunk. Tanügy-igazgatási feladatait maradéktalanul teljesíti. Az intézményi dokumentumok vezetése, a nyilvántartások folyamatos, naprakész munkát tükröznek. Gazdasági tevékenységére a takarékoság jellemző. Munkáltatói feladatait az előírásoknak megfelelően végzi. Kiváló kommunikációs képességekkel rendelkezik. Jogszabályi ismereteit folyamatos önképzéssel fejleszti, bővíti.

Az óvodavezető beszámolóját az előterjesztés 3. melléklete tartalmazza.





### Gajdics Józsefné

A több évtizede vezetőként tevékenykedő ízig-vérig óvodapedagógus a vezetői pályázatában és a négyéves beszámolójában is egy folyamatos fejlődésű pályáívet tárt a Képviselő-testület elé.

Az óvoda egyediségét a kompetencia alapú oktatási módszerek, a tehetséggondozás és a Freinet alternatív pedagógia kombinációja adja, amelynek kiteljesedése a „Jó gyakorlat” kidolgozása. Az óvoda ezzel lehetőséget teremtett az értékek közvetítésére és a szakmai fejlődésre, amely az állandó magas szintű szakmai felkészültség és naprakész pedagógiai ismeretek meglétét követeli meg minden munkatárstól. Ez a program, valamint a fővárosi és kerületi szakmai programok és napok szervezése fontos eleme az intézmény mindennapjainak.

A kíváncsi, érdeklődő, tevékeny gyermekek nevelése, a környezeti kultúra folyamatos fejlesztése és a „madárovei” szakmai programjai harmonikus környezetet nyújtanak a gyermekek számára.

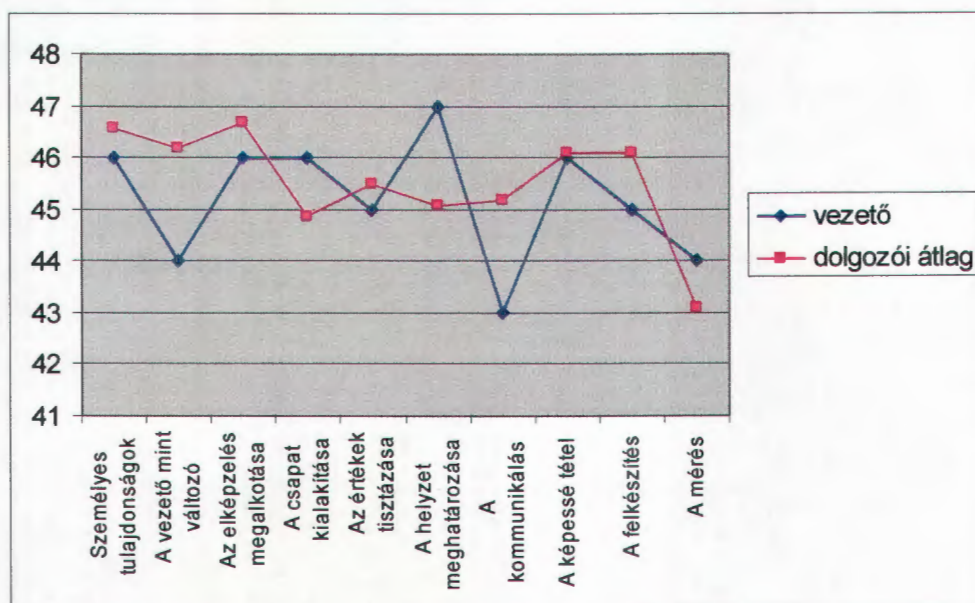
A jó hangulatú szülői közösség és a stabil nevelőtestület egységet képvisel, amely igen vonzóvá teszi az intézményt.

Az elmúlt időszakban jelentős fejlesztések valósultak meg az intézményben, de sok fejlesztésre vonatkozó elképzelést még nem tudtak megvalósítani.

A külső és a Hivatal által végzett ellenőrzések mindig pozitívak, hiányosságot vagy szabálytalanságot nem tapasztaltunk. A vezető a munkáltatói feladatait az előírásoknak megfelelően végzi. Gazdálkodására a takarékoság jellemző.

Az óvodavezető beszámolóját az előterjesztés 4. melléklete tartalmazza.





### Kékesné Nagy Katalin

A 2008-ban benyújtott pályázatában olyan vezetői programot vázolt fel, amely egy folyamat része volt, hiszen az óvodavezető az ötödik ciklusára készült. Lényegében a nevelőtestülettel együtt készült a pályázatra, így nem is volt szükség nagy terjedelemre.

Főbb gondolatai között kiemelten jelent meg a minőségbiztosítás fontossága és a munkatársak mentálhigiénés állapotának szinten tartása, illetve javítása. A beszámolóban is helyet kapott mindkét terület.

A minőségirányítási programban megfogalmazott célok megvalósulása részletesen megjelenik a beszámolóban, számos területen mutatva fel eredményt.

A vezető kiemeli a nevelőtestület mentálhigiénés állapotát, megemlíti milyen erőfeszítéseket tesz a jó és jobb munkakör kialakításáért. A nehézségek ellenére kevésbé hangsúlyozza a negatív dolgokat, hanem azokat a közösségépítő tevékenységeket emeli ki, amelyekkel „csapattá” kovácsolta a szervezetet. A Hivatal tapasztalata szerint is egy jókedvű, pozitív társaság végzi az óvodában a mindennapi tevékenységet.

Érdeemes megemlíteni még, hogy a vezetői pályázatában megfogalmazott tárgyi és infrastrukturális fejlesztéseket a vezető milyen tudatosan, a szülői közösség bevonásával, valamint pályázati lehetőségek kihasználásával valósította meg.

Az óvodavezető többéves vezetői tevékenységének alapvető törekvése volt a szülőkkel kapcsolatos nyitott, partneri és szolgáltató szemlélet, amelynek kikristályosodott formája a „bizalmi kapcsolat”, ez megjelenik a négyéves beszámoló lapjain és a gyakorlatban is.

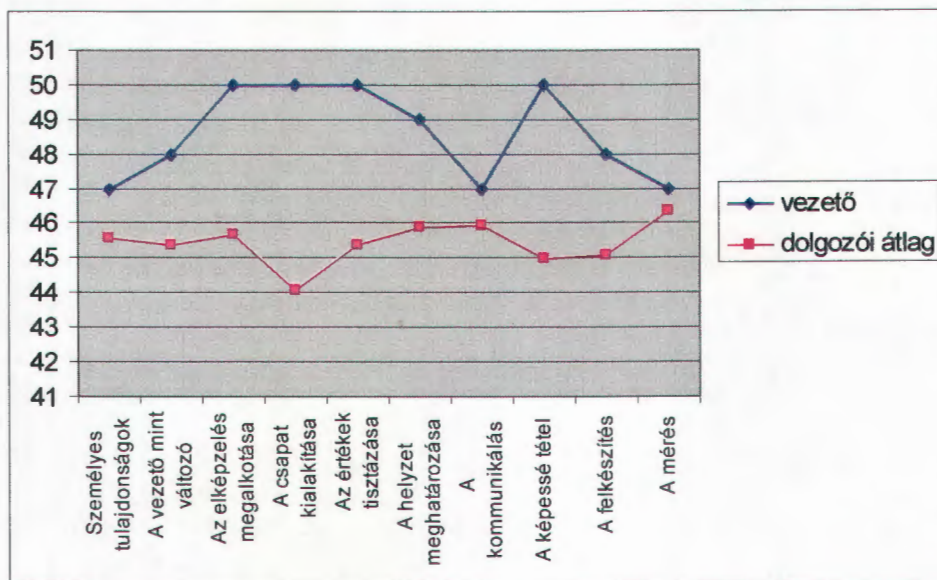
A pályázatban nem, de az óvoda tevékenységében jelen van a környezeti nevelés, a modern környezetvédelmi alapelvek közvetítése a gyermekeknek. A másik terület, ahol a nevelőközösség sokat tett, egy „sportos” óvoda felépítése, amelyben a gyerekek számára nagyon színes, különböző mozgásvilágra épülő, és a szülői igényeket is kielégítő sportélet kialakítása volt a cél.



A vezető ezzel a beszámolójával búcsúzik is a vezetői posztól, hiszen ebben az évben nyugdíjba vonul. Már a pályázatában megjelent a folyamatosság biztosításának igénye, egy belső „utód”, aki a nevelőtestület támogatásával átveszi a stafétabotot. A pályázati eljárás jelenleg folyamatban van.

A külső és a Hivatal által végzett ellenőrzések mindig pozitívak, hiányosságot vagy szabálytalanságot nem tapasztaltunk. Vezetői tevékenységére jellemző az alaposság, igényesség, a jó szervezőkészség, a pontosság.

Az óvodavezető beszámolóját az előterjesztés 5. melléklete tartalmazza.



### Murányiné Bényei Ibolya

Az óvodavezető jelentős óvónői és középvezetői tapasztalattal a háta mögött pályázta meg az óvoda vezetését, azért hogy saját elképzeléseit meg tudja valósítani azzal együtt, hogy támaszkodni kívánt a már meglévő értékekre és eredményekre.

Az óvoda nehéz szociális és demográfiai helyzete jelentette a legnagyobb kihívást, amelynek négyéves pedagógiai munkájával és legjobb tudásával igyekezett megfelelni. A vezető beszámolójában megjelenő új elem, hogy a Bárka Kőbányai Szociális és Gyermekjóléti Központ szervezeteivel való jó és szoros kapcsolatának jelentős szerepet tulajdonít a gyermekvédelmi munkában, segítséget kér ott, ahol az óvoda már nem tud többet tenni.

Az óvoda nyitott, partnerközpontú, a tehetséggondozást fontosnak tartó intézménnyé nőtte ki magát, amely jelentős esztétikai megújuláson is keresztül ment. A saját forrásokon túl jelentős pályázati pénzeket is bevont az intézmény megújításába.

Rengeteg új programmal újult meg a pedagógiai munka, amely egy színes intézmény képét festi a szülők és az intézménnyel kapcsolatba kerülők elé.

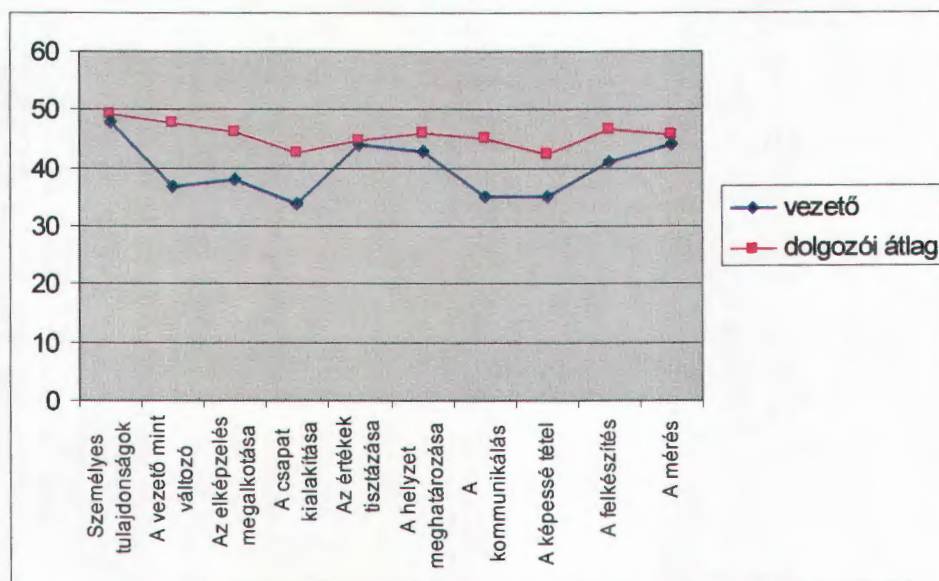
Az óvodavezető az óvodavezetői munkaközösségben is tevékenykedik, így munkájával segíti a kerületi intézmények munkáját is.



A nevelőtestület irányításával magas színvonalon valósították meg az intézményi évforduló megünneplését.

A külső és a Hivatal által végzett ellenőrzések mindig pozitívak, hiányosságot vagy szabálytalanságot nem tapasztaltunk. Tudatos vezetőként irányítja nevelőtestületét. Tanügyigazgatási tevékenységét pontosan, a jogszabályok figyelembe vételével végzi. Az intézmény dokumentációs rendszere, nyilvántartása pontos, naprakész tevékenységet tükröz.

Az óvodavezető beszámolóját az előterjesztés 6. melléklete tartalmazza.



### Szántó Károlyné

Az óvodavezető 2008-ban, mint külső pályázó és „kezdő” vezető nyújtotta be pályázatát a Képviselő-testület részére. A pályázata így nem lehetett részletesen kidolgozott és a belső viszonyokra támaszkodó munka, inkább egy szakmai irány kidolgozása volt.

A négyéves beszámoló ennek megfelelően inkább az elmúlt négy év útkereséséről szól, illetve számos életképet villant fel az óvoda életéből.

Az intézményben az elmúlt négy évben a beszámoló szerint is jelentős volt a fluktuáció, amely rányomta bélyegét a nevelőtestület egészére. Elmondható, hogy a testület idős és fiatalabb tagjai között még nem alakulhatott ki az egység, az egymás iránti teljes tolerancia és „együttgondolkodás”. Az óvodavezető a „régikollégák” munkájával kapcsolatban negatívan nyilatkozik.

A munka érdekessége az a SWOT analízis, amely őszintén bemutatja az intézmény hiányosságait (elsősorban szervezeti problémákat) és gyengeségeit. Ezzel lényegében a következő ciklusra kitűzött feladatok rendszerét is elének tárta a vezető.

További lényeges része a beszámolónak a belső kérdőívek rendszere, valamint a szülői elégedettségmérés eredményeinek felvillantása.

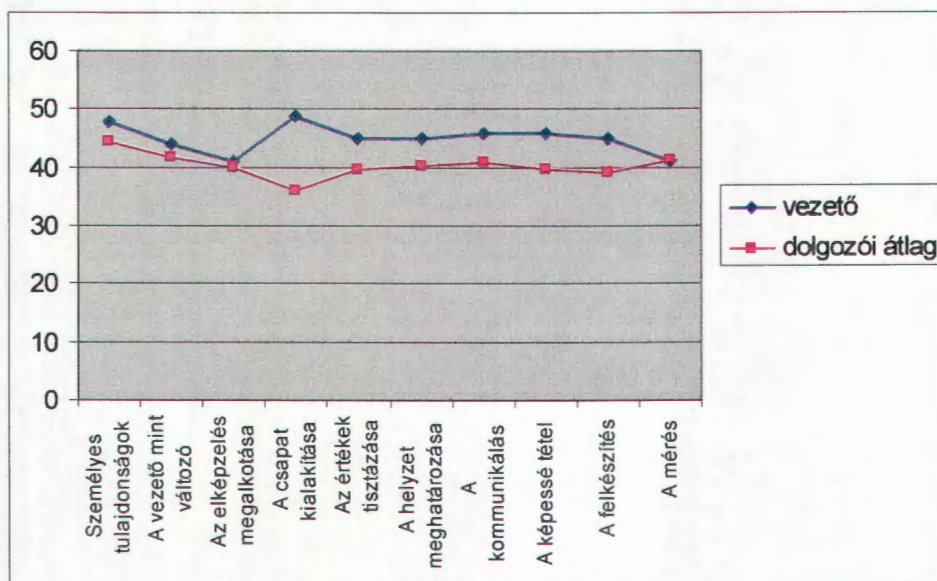
Az óvodavezető az elmúlt négy év eredményének tekinti a kerület intézményeivel kialakított széleskörű együttműködési hálót, az új intézményi program és a „gazdagító programok” rendszerének kidolgozását.

A vezető elismeri a beszámolóban, hogy ez a négy év kevés volt az átalakításhoz, egy új közösség megformálásához és az utód kinevelése sem sikerült teljes mértékben.

Szántó Károlyné az idén nyugdíjba vonul. A pályázati kiírás elbírálása jelenleg folyamatban van.

A külső és a Hivatal által végzett ellenőrzések pozitívak, hiányosságot vagy szabálytalanságot nem tapasztaltunk. Vezetése alatt intézménye tárgyi feltételi sokat javultak. Sikeres pályázatok eredményképpen elnyerték a „Zöld Óvoda” címet, majd 2011-től „Tehetségpont”-ként működnek.

Az óvodavezető beszámolóját az előterjesztés 7. melléklete tartalmazza.



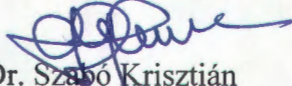
## II. Döntési javaslat

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete meghozza az előterjesztés 1. melléklete szerinti határozatot.

Budapest, 2012. április 21.

  
Kovács Róbert

Törvényességi szempontból ellenjegyzem:

  
Dr. Szabó Krisztián  
jegyző



**Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének**

**.../2012. (... ..) határozata**

**a Kőbányai Önkormányzat fenntartásában működő óvodák vezetőinek négyéves beszámolójáról**

1. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete Blattner Editnek, a Kőbányai Bóbita Óvoda vezetőjének négyéves beszámolóját elfogadja.
2. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete Gajdics Józsefnének, a Kőbányai Kincskeresők Óvoda vezetőjének négyéves beszámolóját elfogadja.
3. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete Kékesné Nagy Katalinnak, a Kőbányai Kiskakas Óvoda vezetőjének négyéves beszámolóját elfogadja.
4. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete Murányiné Bényei Ibolyának, a Kőbányai Gézengúz Óvoda vezetőjének négyéves beszámolóját elfogadja.
5. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete Szántó Károlynénak, a Kőbányai Mászóka Óvoda vezetőjének négyéves beszámolóját elfogadja.
6. A Képviselő-testület felkéri a polgármestert, hogy a döntésről értesítse az intézményvezetőket.

Határidő:  
Feladatkörében  
érintett:

azonnal  
a humán területért felelős alpolgármester  
a Humán Iroda Oktatási, Kulturális és Civil Csoport vezetője



## **1. Személyes tulajdonságok**

- 1.1. Elfogadja és kedveli a vezető szerepét.
- 1.2. Magabiztos személyiség.
- 1.3. Lelkes és önálló.
- 1.4. Igen céltudatos és elkötelezett.
- 1.5. Tevékenységközpontú, erős késztetése van teljesíteni és eredményt elérni.
- 1.6. Tiszta értékrend vezeti.
- 1.7. Kész a kiállásra, még ha népszerűtlen dologról is van szó.
- 1.8. Döntésre képes személyiség.
- 1.9. Becsületes személyiség.
- 1.10. Folyamatosan tanul, fejlődik, kibontakoztatja magát.

## **2. A vezető mint változtató**

- 2.1. Képes elképzelni az új valóságot és segíteni azt konkrétan megfogalmazni.
- 2.2. Képes elhagyni az elavult feltevéseket és más elvi változatokkal kísérletezni.
- 2.3. A dolgok megtörténését kiváltó személyiség.
- 2.4. Képes egy gondolat formálására és mozgásba hozására, amíg az hasznosítható alakot nem ölt.
- 2.5. Képes elég erőt összegyűjteni az emberek és az erőforrások mozgósítására az új dolgok kezdeményezése és megvalósítása céljából.
- 2.6. Tevékenyen bevonja embereit a változás tervezésébe.
- 2.7. A változást normának elismerő magatartást fejleszt ki.
- 2.8. Képes a változást minimális ellenállással elfogadtatni.
- 2.9. Keresi és elfogadja elgondolásainak kritikáját.
- 2.10. Képes a saját területén kiválóságot elérni.



### **3. Az elképzelés megalkotása**

- 3.1. Jól megragadja az intézmény lényegét és haladásának módját.
- 3.2. Jól megragadja a nagyobb szervezet céljait és stratégiai terveit.
- 3.3. Képes a kritikus jelentőségű kérdésekre összpontosítani.
- 3.4. Képes gondolkodásban a napi teendőket meghaladni, látni a távlati elképzelést, amely a mindennapi tetteket a jövő céljaihoz kapcsolja.
- 3.5. Képes az intézmény részére új irányt kijelölni.
- 3.6. Meghatározza azt az átfogó célt, amely összefogja intézménye sajátosságos erejét és annak közös célt ad.
- 3.7. Képes világos és összefüggő képet alkotni arról, amivé az intézmény válhat.
- 3.8. Képes átültetni elképzelését valamennyi dolgozó gondolat – világába arról, amivé az intézmény válhat.
- 3.9. Képes valamennyi dolgozót az elképzelés „tulajdonosává” tenni.
- 3.10. Képes az intézményben mindenki figyelmét az elképzelésre összpontosítani.

## **4. A csapat kialakítása**

- 4.1. Képes csapatot kialakítani a kulcsemberekből, akik a vezetővel közösen felelnek az intézmény sikeréért.
- 4.2. Szorgalmazza a csapatszellem kialakítását, miközben támogatja a nagy szervezet céljait is.
- 4.3. Bizalmat tápláló légkört teremt a csapattagok között.
- 4.4. Tevékenyen bevonja a csapattagokat a csoport céljainak kialakításába.
- 4.5. Eléri, hogy a csapattagok a csoport céljai iránt elkötelezetté váljanak.
- 4.6. Tevékenyen bevonja a csapattagokat a munkájukat befolyásoló döntésekbe.
- 4.7. Tanácsért, konzultációért folyamodik a csapattagokhoz.
- 4.8. Szorgalmazza a becsületes, nyílt visszajelzést az összes csapattag között.
- 4.9. Szorgalmazza a közös győzelem módszerét a konfliktusfeloldásban.
- 4.10. Tevékenyen bevonja a csapattagokat a csoportteljesítmény értékelésébe és a korrekciós lépésekről való döntésbe.



## **5. Az értékek tisztázása**

- 5.1. Példát mutat az alkalmazottaknak az intézményi értékek valóra váltásában.
- 5.2. Kimutatja, hogy világosan érti az intézményi értékrendszert.
- 5.3. Képes kifejezni és élettél telíteni az intézményi értékrendszert.
- 5.4. Közvetíti az intézményi értékeket az adott témákhoz kapcsolódó megfelelő megállapításokkal.
- 5.5. Az intézményi értékek közvetítésével képes az alkalmazottak -nak „iránytűt” adni és megmutatni nekik a helyes irányt.
- 5.6. Az intézményi értékrendszerrel összhangban dönt és cselekszik.
- 5.7. Hűségesen ragaszkodik az intézményi értékrendszerhez.
- 5.8. Tettei és szavai összhangban vannak.
- 5.9. A dolgozókat az intézményi értékekhez való ragaszkodása szerint jutalmazza.
- 5.10. Sikeresen alakítja valósággá az intézményi értékeket, ami a dolgozók mindennapi magatartásában nyilvánul meg.

## **6. A helyzet meghatározása**

- 6.1. Képes reális hidat építeni az intézmény jelene és jövője között.
- 6.2. Jól érzékeli az intézményére ható külső körülményeket.
- 6.3. Jól érzékeli a gyerekek / tanulók és szüleik szükségleteit és igényeit.
- 6.4. Jól érzékeli intézménye erősségeit és korlátit.
- 6.5. Megállapítja a fő „üzleti” irányokat és azokra összpontosít.
- 6.6. Kidolgozza a célokat, a cselekvési sorrendeket és az erőforrásokat összefogó éves írásos tervet.
- 6.7. Bevonja az alkalmazottakat a tervek kidolgozásába.
- 6.8. „Mi lesz, ha”? kérdéseket tesz föl, a váratlanra is terveket dolgoz ki.
- 6.9. A terveket időszakonként felülvizsgálja és kellőképpen módosítja.
- 6.10. Rendszeres felhagyási politikája van, tudja mikor „vonuljon ki” egy adott területről.



## **7. A kommunikálás**

- 7.1. Képes a befogadó nyelvén kommunikálni.
- 7.2. Jó meghallgató.
- 7.3. Hatásos előadó.
- 7.4. Hatékony és eredményes érlekezeltet tart.
- 7.5. Jól fogalmaz írásban.
- 7.6. Tudatja az alkalmazottakkal, merre tart a szervezet, hogyan tervezi, hogy oda eljusson és mit jelent mindez számára.
- 7.7. Tudatja az alkalmazottakkal állásfoglalását a kulcskérdésekkel kapcsolatban.
- 7.8. Az alkalmazottakat ellátja pontos és teljes információval.
- 7.9. „Körbejárással” vezet, hogy közvetlen párbeszédbe kerüljön munkatársaival.
- 7.10. Tettei összhangban vannak szavaival.

## **8. A képessé tétel**

- 8.1. Az embereket a legfontosabb vagyonnak fogja fel.
- 8.2. Az emberekhez méltósággal és megbecsüléssel viszonyul.
- 8.3. Igaz érdeklődést mutat az alkalmazottak mint személyiség minden tagja iránt.
- 8.4. Képes megérteni emberei szükségleteit.
- 8.5. Hatékonyan kapcsolja össze az egyes dolgozók és az intézmény szükségleteit.
- 8.6. Nyilvánvaló elkötelezettséget tanúsít a kiválóságához.
- 8.7. Képes az emberek érdeklődését felkelteni és mozgósítani a jövő izgalmas elképzelése irányában.
- 8.8. Másokat motivál lelkesedésével és „fertőző” optimizmusával.
- 8.9. Képes az emberekből a legjobbat kihozni, „jobbik énjükre emeli őket”.
- 8.10. Képes az alkalmazottakkal érzékelteni, hogy ők győztesek.



## **9. A felkészítés**

- 9.1. Eleget foglalkozik az emberekkel, időt szentel rá, hogy személyes kapcsolatot létesítsen velük.
- 9.2. Személyesen érdekli az intézmény valamennyi tagja pályájának fejlődése.
- 9.3. Az alkalmazottakkal adódó találkozásait a tanulás elősegítésére hasznosítja.
- 9.4. Jól hasznosítja a munkamegbízásokat, mint a dolgozók fejlesztésének legjobb eszközét.
- 9.5. Hatékony megbízó.
- 9.6. Egyenes, őszinte visszajelzést ad a kellő időben.
- 9.7. A teljesítményértékelést oktatási és nem intési vagy fegyelmezési eszközként használja.
- 9.8. Hatékonyan közreműködik tehetséges beosztottjai vezetővé váló képzésében.
- 9.9. Tevékenyen dolgozik egy vagy több helyettese kinevelésén.
- 9.10. Szorgalmazza, hogy az életen át tartó tanulás „életmódja” legyen valamennyi csoporttagnak.

## **10. A mérés**

- 10.1. Jól érzékeli a rendszer természetét, amelyért felelős.
- 10.2. Jól érzékeli a rendszer állapotát bármely időpontban.
- 10.3. Jól érzékeli az okbeli, a közbenső és az eredményváltozók közötti kapcsolatot a rendszerben, amelyért felelős.
- 10.4. Képes megállapítani a „kritikus sikertényezőket”: azt a néhány területet, amelyben elért sikeres eredmény sikeres teljesítményre vezet.
- 10.5. Folyamatosan adatokat és információkat gyűjt a kritikus sikertényezőkről, amelyek a működéshez a legfontosabbak.
- 10.6. Kiegyensúlyozottan értékeli a tárgyi és az eszmei értékeket egyaránt.
- 10.7. Folyamatosan értékeli a tervhez viszonyított haladást.
- 10.8. Hatékony működés-ellenőrző értekezleteket tart az általános teljesítmény értékelésére.
- 10.9. A problémákkal fontosságukkal arányosan foglalkozik.
- 10.10. Hatékony a korrekció azonnali megtételében, ha az eredmények jelentősen eltérnek a tervtől.



Kőbányai Bóbita Óvoda  
1102 Budapest, Halom u. 7/b.  
Telefon/fax: 262-8163  
e-mail: [halomovi@enternet.hu](mailto:halomovi@enternet.hu)

---

**Beszámoló a Kőbányai Bóbita Óvoda**  
**Négy éves vezetői munkájáról**



BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT Polgármesteri Hivatala	
Iktatószám:	K/6490/1/2012/II
Dátum:	2012 MÁRC 12.
Előző: K/6490/2012/II	Előadó: B.A.

**Készítette: Blattner Edit**  
**óvodavezető**  
**Budapest, 2012. március 1.**

# TARTALOMJEGYZÉK

## **Bevezető**

### **1. Kerületi célok megvalósítása szintjén**

- 1.1. A demográfiai változások hatása óvodánkra, az ehhez történő alkalmazkodás, annak intézkedései
- 1.2. Alapfeladatok és többlétszolgáltatások biztosítása
- 1.3. Mérésből és értékelésből adódó helyi intézkedések, az intézményi minőségbiztosítás
- 1.4. Pénzügyi keretek felhasználása

### **2. Óvodai célok megvalósítása szintjén**

- 2.1. Szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások a vezetői ciklus első négy évében
- 2.2. Intézményi eredmények
- 2.3. Beóvodázási, beiskolázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása
- 2.4. Tevékenység szervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége
- 2.5. A nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota
- 2.6. Az óvodát elhagyók problémái

### **3. A vezetői program céljainak megvalósítása szintjén**

- 3.1. Változások a vezetői programhoz képest
- 3.2. Elért és el nem ért célok
- 3.3. Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia
- 3.4. A nevelő-oktató munka ellenőrzése, szakmai, módszertani irányítása
- 3.5. Emberi viszonyok az intézményben
- 3.6. Problémák és kihívások

## **Összegzés**

## Bevezető

2008-ban elkészített vezetői pályázatomban az előttem álló 5 esztendő legfőbb feladatának a Harmonikus Gyermekkorért Helyi Óvodai Nevelési Programban kitűzött feladatok-, célok megvalósítását, a pedagógiai munka színvonalának megtartását, a nevelőtestület együtt tartását, a rendelkezésre álló eszközök állagának megóvását, a tárgyi eszközök fejlesztését jelöltem ki célul.

Az elmúlt négy esztendőben a közoktatás rendszerében bekövetkezett átalakulások, törvényi változások folyamatosan új helyzet elé állították nevelőtestületünket.

Igyekeztünk megfelelni az elvárásoknak, alkalmazkodni a kialakult új helyzethez.

### 1. Kerületi célok megvalósítása szintjén

#### 1.1. A demográfiai változások hatása óvodánkra, az ehhez történő alkalmazkodás, annak intézkedései

Hat csoportos óvodánk Alapító Okirata az elmúlt négy esztendőben többször is módosításra került.

Várható volt, hogy gyermeklétszámunk emelkedni fog, hisz a demográfiai előrejelzések is ezt mutatták, valamint intézményünk közelében több új lakóépület, lakópark átadásra került, ahonnan szintén számítottunk óvodáskorú gyermekek jelentkezésére.

Ezen okok miatt 2009-ben 10 fővel megemelkedett engedélyezett létszámunk.

	2008/2009		2009/2010		2010/2011		2011/2012	
	okt.1.	máj.15.	okt.1.	máj.15.	okt.1.	máj.15.	okt.1.	febr. 15.
Engedélyezett létszám	147	147	157	157	157	157	157	157
Beírt létszám	144	145	151 + 1 SNI	151 + 2 SNI	150 + 1 SNI	150 + 2 SNI	147 + 1 SNI	154 + 2 SNI
Képzett létszám	144	154	152	153	151	152	149	158
Ebből HH	32	35	39	42	42	44	32	36
Ebből HHH	2	2	2	8	10	12	8	9
Kihasználtság	98%	98,6%	96,8%	97,4%	96,1%	96,8%	95%	100,6%



Létszámunk alakulására jellemző, hogy a tanév megkezdésekor általában 95-96%-os, a tanév végén 98-100%-os feltöltöttséggel üzemeltünk.

Az adatok változásának oka, hogy év közben nyertek felvételt a beiratkozott, de 3. életévüket csak ősszel betöltő gyermekek.

A 2011/2012-es tanévben tapasztaltuk azt, hogy többen év közben költöztek fel vidékről körzetünkbe, így ezeknek a gyerekeknek is helyet kellett biztosítanunk.

## 1.2. Alapfeladatok és többlet szolgáltatások biztosítása

Harmonikus Gyermekkorért Helyi Óvodai Nevelési Programunk 2008 óta többször módosításra került. Szükség volt erre a törvényi változások, az alapító okirat többszöri módosítása, valamint a szakmai megújulás miatt is.

Óvodai munkánk alapját programunk képezi.

Nagyon szerencsésnek mondhatjuk magunkat, hiszen óvodapedagógusaink munkáját fejlesztő pedagógus, logopédus és pszichológus is segíti.

A nevelést segítő partnerekkel való szoros együttműködés elengedhetetlen, hiszen évek óta nő a HH-s és HHH-s gyermekek száma, valamint meg kell birkóznunk az integrációból adódó feladatokkal is.

2009. őszétől fogadjuk a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra vissza nem vezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő integráltan nevelhető sajátos nevelési igényű gyermekeket.

2011-ben az intézményünkben fogadható SNI-s gyermekek köre kibővült:

- az integráltan nevelhető-oktatható autista, integráltan nevelhető Down szindrómával élő, sajátos nevelési igényű gyermekek, valamint
- a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének súlyos rendellenességével küzdő integráltan nevelhető sajátos nevelési igényű gyermekek ellátásával.

Fejlesztő pedagógusunk kitűnő szakmai munkájának köszönhetően csökken az iskolaérettségi vizsgálatra Nevelési Tanácsadóba küldött, illetve a vizsgálat után óvodában maradó gyermekek száma.

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

Fenntartónk döntésének köszönhetően nagycsoportos úszni vágyó gyermekeink támogatásban részesülhetnek.

Sajnos még ez a motiváló erő sem volt elég ahhoz, hogy az uszodai foglalkozásokon részt vevők száma ne csökkenjen.

Ebben a tanévben fordítani tudtunk a negatív tendencián és emelkedett a tanuszodába járó gyermekek száma.

Óvodánkban évről-évre nagy népszerűségnek örvend a hittan foglalkozás, melyre bármely korcsoportú gyermek járhat.

A 2011/2012-es tanévben hittan foglalkozáson részt vevő gyermekek száma 40 fő.

### 1.3. Mérésekből és értékelésből adódó helyi intézkedések, az intézményi minőségbiztosítás

A minőségi célok meghatározásánál figyelembe vettük a fenntartó, a szülők és partnereink elvárásait. Folyamatos mérésekkel képet kaptunk a hozzáadott pedagógiai értékeinkről, az elégedettség fokáról.

Minőségirányítási Programunkat 2009-ben és 2010-ben is felülvizsgáltuk, a törvényi változásoknak megfelelő szükséges módosításokat megtettük.

A Köznevelési Törvény 40.§ értelmében kidolgoztuk a pedagógus dolgozók teljesítményértékelési rendszerét, valamint az intézmény teljes körű önértékelési rendjét, majd a teljes alkalmazotti kör teljesítményértékelési- és minősítési rendszerét.

A 2010/2011-es tanévben elkészítettük teljes körű intézményi önértékelésünket.

### 1.4. Pénzügyi keretek felhasználása

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.

Eszközfejlesztéseink anyagi forrásai a következők voltak:

- az intézmény költségvetése,
- óvodánk alapítványához befolyt összegek,
  - o szülők adóalapjának 1%-a,
  - o italos karton és papírgyűjtés,
- pályázati nyeremények,
- tornaszoba bérleti díjának felhasználható %-a.

Tárgyi eszközeink állagmegóvásán kívül további fejlesztésekre is volt lehetőségünk.

#### Eszközfejlesztés

*Költségvetésből:*

- 1 db mosogatógép,
- 2 db mosógép,
- 1 db hűtőszekrény,
- 1 db szőnyegtisztító gép,
- CD lejátszó,

- mozgásfejlesztő eszközök (kerékpárok),
- 6 csoportszobában asztalok és székek cseréje,
- 6 db homok-víz asztal,
- óriás trambulín (udvarra),
- gyermeksarok kialakítása (babzsák fotel, kanapé, cicahinták),
- működéshez szükséges edények, textília, játékok.

*Alapítványunk bevételeiből:*

2008. – 369.314 Ft

2009. – 318.508 Ft

2010. – 410.411 Ft

2011. – 328.903 Ft

- 4 db udvari babakáz felújítása,
- udvari játék-kerékpár tároló kialakítása,
- udvari játékeszközök mászóköteleinek cseréje.

Nagyobb felújítások:

- nyílászárók cseréje,
- Szemünk fénye program keretében óvodánk világításának korszerűsítése.

Karbantartási munkákat minden évben végeztek a Vagyonkezelő Zrt munkatársai:

- évente tisztasági festés a tálaló konyhákban,
- érintésvédelmi felülvizsgálat és javítás,
- 4 csoportszoba és 3 öltöző, mosdó festése,
- medence elbontása,
- emeleti és földszinti előtér burkolatának cseréje,
- homokozók peremének balesetmentesítése.

Pályázati nyereményekből:

- Kőbányai Sport Közhasznú Alapítvány: 150.000 Ft értékben mozgásfejlesztő eszközök,
- „Közösségi kertek kialakítása”: egynyári és sziklakerti növények,
- Generáli-Providencia Zrt: 100.000 Ft buszkirándulásra.

Eszköznormához viszonyított hiányosságunk:

- fedett ételhulladék tároló,
- nevelői szoba.



## 2. Óvodai célok megvalósítása szintjén

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

Harmonikus Gyermekkorért Helyi Óvodai Programunkat többször felülvizsgáltuk és módosítottuk

- törvényi változások miatt,
- alapító okirat változtatása miatt (engedélyezett létszám, integráció),
- szakmai megújulás miatt (Kompetencia Alapú Óvodai Programcsomag).

Programunk három alappillére építettük pedagógiai munkánkat.

*Egészséges életmódra nevelés területén:*

- szükség esetén fejlesztő óvodapedagógusunk már kiscsoporttól lehetőséget biztosít tervezett szenzomotoros tréningen való részvételre,
- mind a csoportszobában, mind az udvaron biztosítjuk a folyamatos mozgás lehetőségét,
- biztonságos, egészséges környezetet teremtünk óvodásainknak,
- nagy hangsúlyt fektetünk az egészséges életmódra nevelés megalapozására,
- gyermekeink rendszeresen részt vesznek a kerületi sportnapokon, sportversenyeken,
- motiváljuk a gyermekeket arra, hogy részt vegyenek az óvodai úszásoktatásban,
- középső és nagycsoportosaink évente 2 alkalommal kiránduláson vesznek részt,
- mozgásfejlesztő eszközeinket folyamatosan bővítjük,
- délutáni tánc- és sportfoglalkozásokon vehetnek részt óvodásaink (labdás torna KISE; Taekwondo; Néptánc).

*Anyanyelvi nevelés, kommunikáció:*

- rendszeresen mesélünk, verselünk, bábozunk,
- nagy szerepet kapnak a drámajátékok és anyanyelvi játékok a mindennapokban,
- kéthavonta színvonalas zenés- vagy bábelőadást szervezünk a gyerekeknek.

*Játék:*

- szabadjáték elsődlegességét minden óvodapedagógus szem előtt tartja,
- kihasználjuk a fejlesztő játékok adta lehetőségeket,
- minden lehetőséget megragadunk a gyermeki tapasztalatszerzésre, ismeretbővítésre játék közben is.

Fontosnak tartjuk az intézmények közti gördülékeny átmenetet (bölcsőde-óvoda; óvoda-iskola). Ennek érdekében szoros szakmai együttműködést alakítottunk ki a Cseperedők Bölcsődével és a Szent László Általános Iskolával.

A sajátos nevelési igényű gyermekek fogadása érdekében:

- óvodapedagógusaink törekednek az önképzésre, megújulásra,
- rendszeresen tartunk konzultációt, amin a dajkák is részt vesznek,
- kibővítettük partnereink körét (pl.: Down Alapítvány, Kutyaival Az Emberért Alapítvány),
- módosítottuk a dajkák munkaidő beosztását, hogy minél hatékonyabban tudják segíteni csoportban az óvodapedagógusok munkáját.

Mindent megteszünk azért, hogy az intézményünkbe járó gyermekek nagycsoport végére képességeik legjavát nyújthassák.

## 2.2. Intézményi eredmények

### *Dokumentumok*

- Folyamatosan módosítottuk óvodánk dokumentumait a törvényi változásoknak, fenntartói elvárásoknak megfelelően (HOP, SZMSZ, MIP, Házirend), ügyelve arra, hogy egymással koherensek legyenek.
- Kidolgoztuk intézményünk teljesítményértékelési, minősítési rendszerét.
- Felülvizsgáltuk és korszerűsítettük a csoportnaplókat, egyéni megfigyelési lapokat.
- 10 db módszertani füzetünket felülvizsgáltuk, aktualizáltuk.
- Új módszertani füzetet készítettünk (anyanyelvi nevelés – versgyűjtemény).
- Elkészítettük óvodánk honlapját, melyet folyamatosan aktualizálunk.
- Évente 2 alkalommal kiadjuk „Mi újság a Bóbita Óvodában” c. oviújságunkat.

### *Innováció*

- Kutyaás terápia bevezetése (Kutyával Az Emberért Alapítvány közreműködésével).

Átszerveztünk több, szülőkkel közös programot:

- évente 2 alkalommal rendezünk ünnepekhez kötött kézműves délutánt,
- tanévbúcsúztató Bóbita Napokat tartunk (sportversenyek, kézműves foglalkozások, játszóház, táncház, stb.).

Szülők számára új programok kerültek bevezetésre:

- szülői fórum,
- „játéktanítás” szülőknek.

Sikerként könyvelem el, hogy nevelőtestületünk egyre nyitottabb arra, hogy a jó gyakorlatot bemutassák.

Évente 2 alkalommal szervezünk házi bemutatót, többször vállaltak a kollégák kerületi intézményi bemutatót.

Fogadtunk több alkalommal külföldi vendégeket, így török és tajvani pedagógusok is ismerkedhettek munkánkkal.

Az elmúlt négy esztendőben rendszeresen részt vettünk óvodapedagógus hallgatók és dajkaképzőt végzők gyakorlati képzésében.

### 2.3. Beóvodázási, beiskolázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása

Az elmúlt 4 évben minden óvodánkba iratkozó gyermek elhelyezését biztosítottuk. A korlátozott számú férőhelyek miatt volt, akinek a kerület más óvodájába tudtunk elhelyezést biztosítani, melyet a szülők elfogadtak.

Törekedtünk arra, hogy minden 3. életévét betöltött gyermek óvodába kerüljön. Különösen nagy hangsúlyt fektettünk a HH-s és körzetes gyermekek befogadására.

Minden lehetőséget megragadtunk arra, hogy a szülőket tájékoztassuk az óvodáztatási támogatás lehetőségéről.

A szülők óvodaválasztását segítettük:

- nyílt napok tartásával,
- szülői értekezlet tartásával (bölcsödében is),
- honlap folyamatos frissítésével,
- ismerkedő délután tartásával.

Ennek köszönhetően évről-évre nagyobb az óvodánk iránt érdeklődők, mint az üres férőhelyek száma.

	<b>2008/2009</b>	<b>2009/2010</b>	<b>2010/2011</b>	<b>2011/2012</b>
Óvodánkba beiratkozók száma	89	87	73	77
Felvételt nyert gyermekek száma	66	59	52	63

Nagy hangsúlyt fektetünk az óvoda-iskola átmenet gördülékennyé tételére.

Ennek érdekében a szomszédos iskolával igyekszünk minél több közös programot szervezni.

Iskolába menő gyermekeink helyt állnak az új környezetben, róluk pozitív visszajelzést kapunk.

Tapasztalatunk az, hogy a szülők egyre többször döntenek úgy, csak 7 éves korban viszik gyermeküket iskolába. Alkalmanként előfordul, hogy szakmai véleményünk ezzel ellentétes és az óvodában maradást nem látjuk indokoltnak. Ebben az évben a tanköteles, de óvodában maradók száma igen magas.

	Tankötelesek száma	Óvodában maradók száma		
		Szülői kérésre	Nevelési Tanácsadó javaslatára	Szakértői Bizottság javaslatára
2008/2009	47	4	2	1
2009/2010	48	5	1	3
2010/2011	53	7	1	1
2011/2012	43	13	1	0

#### 2.4. Tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége

Az óvodai tevékenységek szabályozottsága, az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjára támaszkodva HOP-ban, a folyamatszabályozások rendje a MIP-ben került rögzítésre.

A tevékenységszervezés megvalósításának tartalmi egységesek, módszereinél óvodapedagógusaink kihasználják a pedagógiai szabadság adta lehetőségeket. A foglalkozások dokumentációjának egységes formai követelményei a HOP-ban, MIP-ben kerültek rögzítésre.

Az ellenőrzés rendszeresen, azonos szempontok alapján történik, melyet az SZMSZ-ben, HOP-ban, MIP-ben rögzítettünk.

Ennek módszerei:

- évenként kétszer önértékelés,
- megbeszélés, konzultáció,
- csoportlátogatás,
- dokumentáció, adminisztráció ellenőrzése,
- vezetői értékelés.

#### 2.5. A nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota

Óvodánk

- 12 fő óvodapedagógussal,
- 1 fő fejlesztő óvodapedagógussal,
- 6 fő csoportos dajkával,
- 1 fő óvodatitkárral,
- 3 fő kisegítővel (1 fő 8 órás, 2 fő 6 órás)
- 1 fő kertésszel (6 órás) üzemel.



Intézményünkben hosszú évekre visszamenőleg nem volt jellemző a fluktuáció. Büszkék voltunk és vagyunk arra, hogy összetartó, egymás munkáját segítő, megbízható alkalmazotti közösséggel dolgozhatunk.

Közösségünk hagyományainak ápolásaként, az új kollégák beilleszkedése céljából évente 2 alkalommal szervezünk hétvégi kirándulást, együtt ünnepeljük a karácsonyt és a pedagógus napot. Természetesen ezekre az alkalmakra a nyugdíjba vonult vagy GYES-en lévő kollégákat is meghívjuk.

A biztos alkalmazotti háttér segíti azt, hogy kiegyensúlyozott, hatékony munkát tudjunk végezni.

Közösségünk a 2010/2011-es tanévet kicsit nehezebben élte meg, hisz a nyugdíj törvények változása miatt 4 technikai dolgozónk döntött úgy, hogy él a nyugdíjba vonulás lehetőségével.

Helyettük új, megbízható kollégák választásánál nagy előny volt, hogy rendszeresen biztosítottunk dajkaképzős hallgatóknak gyakorlati lehetőséget, így új dolgozóinkat közülük választottuk.

Alkalmazottainkra egyre nagyobb teher nehezedik. Meg kellett birkóznunk az integráció adta feladatokkal, a rendkívül magas csoportlétszámmal. Nehezen éltük meg, hogy éppen akkor, amikor az új kihívások miatt szükség lenne a pedagógusok folyamatos továbbképzésére, az erre a célra felhasználható keret évről évre csökken.

Büszke vagyok arra, hogy ebben a nehéz helyzetben is, anyagi áldozat árán vállalták, vállalják a továbbképzéseken való részvételt. Nyitottak az új dolgok iránt, képesek megújulni, innovatívak.

Ez nem csak az óvodapedagógusokra, hanem a technikai dolgozókra is jellemző. Rendszeresen részt vettek konzultációkon (integráció adta feladatok), szívesen mentek a PSZK által szervezett Dajka műhely foglalkozásaira, sőt kerületi bemutatót is vállalt egyikük.

<b>Tanév:</b>	<b>Továbbképzés megnevezése:</b>	<b>Résztvevők száma:</b>
<b>2008/2009</b>	ELTE - Nyelv- és beszédfejlesztő pedagógus (szakvizsga)	1 fő
	ELTE - Pedagógus szakvizsgával bővített fejlesztő óvodapedagógusi szak	1 fő
	Szent István Egyetem Tessedik Sámuel Egyetemi Központ – Szakvizsgával bővített Mentálhigiénés szak	1 fő
	Kompetencia Alapú Óvodai Programcsomag	1 fő
	Katasztrófavédelmi alapismeretek	1 fő

2009/2010	ELTE - Pedagógus szakvizsgával bővített fejlesztő óvodapedagógusi szak	1 fő
	Szent István Egyetem Tessedik Sámuel Egyetemi Központ – Szakvizsgával bővített Mentálhigiénés szak	1 fő
	Fejlesztő pedagógia a gyakorlatban	1 fő
2010/2011	ELTE - Pedagógus szakvizsgával bővített fejlesztő óvodapedagógusi szak	1 fő
	Szent István Egyetem Tessedik Sámuel Egyetemi Központ – Szakvizsgával bővített Mentálhigiénés szak	1 fő
	Kézműves technikák tanítása természetes anyagok felhasználásával	1 fő
	Mentálhigiénés alapkú továbbképzés pedagógusoknak	2 fő
	Vizuális játékok, érdekes technikák, eszközök a gyakorlatban	1 fő
	Tevékenység és személyiségfejlődés	1 fő
	Dajkaképző	1 fő
2011/2012	Pszichofitness. A pedagógus lelki erőnléte és stressz kezelés	1 fő
	ÁBPE- továbbképzés költségvetési szervek vezetői részére	1 fő
	Alapozó Terápia	1 fő
	Elsősegély tanfolyam	1 fő
	Dajkaképző	1 fő

A családokra nehezedő egyre nagyobb teher természetesen a nálunk dolgozókra is kihat.

A jó munkahelyi légkör megtartását fontos feladatommak tekintetem, tekintem, hiszen a sikerek eléréséhez, eredményességünkhöz erre nagy szükség van.

## 2.6. Az óvodát elhagyók problémái

Alkalmazotti közösségünkben távozók nyugdíjba vonulás miatt hagyták el óvodánkat.

Intézményünkben kiiratkozó gyermekek többsége lakóhely változtatás miatt döntött az óvodaváltoztatás mellett.

Az elmúlt 4 esztendőben 3 gyermek hagyta el az óvodát azért, mert a szülőknek más elvárásai voltak intézményünkkel kapcsolatban.

### 3. A vezetői program céljainak megvalósítása szintjén

#### 3.1. Változások a vezetői programhoz képest

Vezetői pályázatomban kiemelt feladatként jelöltem meg, hogy helyi óvodai programunk feladatai továbbra is munkánk fő alappillérei legyenek, pedagógiai munkánk színvonala megmaradjon, tárgyi eszközeink állagát megóvjuk, azokat fejlesszük, a gazdasági és tanügyi feladatokat határidőre, pontosan elvégezzem. Természetesen az elmúlt 4 év sok új feladatot hozott, váratlan helyzet elé állított. A dokumentumok folyamatos felülvizsgálata és módosítása, az informatikai rendszerek (Taninform, KIR) adta plusz feladatok, az ebédbefizetés rendjének változása, a sokszor felesleges adminisztráció megnehezítette a mindennapokat. Törekedtem arra, hogy pályázatomban megfogalmazottak megvalósuljanak. Igyekeztem a kihívásoknak megfelelni.

#### 3.2. Az elért és el nem ért célok

*Vezetői pályázatomban megfogalmazott és megvalósult célok:*

- Programunkban meghatározott kiemelt feladatok továbbra is pedagógiai munkánk fő pillérei.
- HOP bevételeinek vizsgálata, annak módosítása, KOMP elemeinek beépítése.
- SZMSZ és MIP, Házi rend felülvizsgálata, módosítása.
- Teljesítményértékelési (és a minősítési) rendszer kidolgozása, alkalmazása.
- Pedagógiai munka színvonalának megtartása, meglévő értékek megóvása.
- Gazdasági- és tanügyi feladatok pontos elvégzése.

*Tárgyi feltételek:*

- Az óvoda épületének, a rendelkezésre álló eszközök állagának megóvása, a szükséges karbantartási munkák folyamatos elvégzése.
- Udvari játéktároló építése, az udvari babakérek felújítása.
- Csoportszobai székek és asztalok cseréje.
- Játsszósarok kialakítása a földszinti (és emeleti) előtérben.
- Udvari ivó kutak cseréje.
- Medence átalakítása (elbontása) balesetveszély miatt.

*Személyi feltételek:*

- Meglévő jó munkahelyi légkör megőrzése.
- Továbbtanulni vágyók támogatása.
- Közösségépítő programok szervezése.
- Munkaköri leírások felülvizsgálata, módosítása (technikai dolgozók).

*Pedagógiai munka:*

- Szakmai önállóság biztosítása.
- KOMP részleges adaptálása.

- Naplók, egyéni megfigyelési lapok felülvizsgálata, módosítása.
- Módszertani füzetek felülvizsgálata, szükséges módosítása.
- Inkluzív nevelés.
- Szülők bevonása több programba, kapcsolattartás bővítése.

*Vezetői pályázatomban megfogalmazott és el nem ért célok:*

- Az udvar füvesítése, kertépítés, öntözőrendszer kiépítése.
- Udvarrészenként 1-1 új játéktároló építtetése.
- Fedett ételhulladék tároló építtetése.
- Nevelői szoba kialakítása.
- Sportnapok szervezése a szülők közreműködésével.
- Egészségnapok szervezése külsős előadókkal.
- Könyvtár használatának biztosítása a szülők részére.

### 3.3. Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia

Óvodánk szervezeti és döntési struktúrája az SZMSZ-ben és MIP-en került rögzítésre.

A döntési folyamatot minden esetben megelőzi az alkalmazotti közösség véleményének kikérése, javaslatainak mérlegelése, figyelembe vétele.

Rendkívül fontosnak tartjuk a megfelelő információáramlást.

A döntések meghozatalánál segítségemre van az óvodavezető helyettes, KAT elnök és tagok, valamint a MIP team vezetője.

Döntéseinknél támaszkodunk a szülői szervezet véleményére, figyelembe vesszük partnereink elvárásait.

### 3.4. A nevelő-oktató munka ellenőrzése, szakmai, módszertani irányítása

A nevelő-oktató munka ellenőrzése rendszeresen, tervezetten valósul meg az SZMSZ, IMIP, HOP-ban foglaltak szerint.

Fenti dokumentumok, valamint az éves Munkaterv tartalmazzák az ellenőrzés területeit, konkrét szempontjait, módszereit, ütemezését.

Óvodánkban az óvodapedagógusok, a fejlesztő óvodapedagógus és a technikai dolgozók ellenőrzése évente legalább 1 alkalommal megvalósul. Az ellenőrzés folyamatába bevontam és segítségemre van a vezető helyettes, MIP team elnöke, valamint a KAT elnök.

Egymás munkájának megismerését, szakmai támogatását, módszertani kultúránk fejlesztését szolgálják, valamint az önértékelés, értékelés objektivizmusát segítik az évente 2 alkalommal megszervezett házi bemutatók.

Teljesítményértékelési és minősítési rendszerünk is azt a célt szolgálja, hogy szakmai munkánk maradéktalanul megfeleljen minden elvárásnak.

Az elmúlt 4 esztendőben többször volt intézményünkben külső ellenőrzés is:

- tanügy igazgatási (Oktatási, Kulturális, Civil Csoport),



- gazdasági (Oktatási, Kulturális, Civil Csoport ; MÁK),
- hatósági (ÁNTSZ),
- szakmai (szakértői vizsgálat).

Az ellenőrzések során intézményünk szakszerű és törvényes működését állapították meg.

### 3.5. Emberi viszonyok az intézményben

Vezetői pályázatomban egyik fő feladatomban tekintetem a nevelőtestület együtt tartását, a jó munkahelyi légkör megtartását.

Büszkék vagyunk arra, hogy óvodánkban összeszokott, megbízható, egymást megbecsülő, toleráns, segítőkész emberek dolgoznak.

Közösségünk törekedett arra, hogy az új kollégák is hamar beilleszkedjenek és a nyugdíjba vonult, valamint GYED-en lévő munkatársainkkal se szakadjon meg a kapcsolat.

Külső partnereink, akik rendszeresen járnak intézményünkbe, szívesen, örömmel dolgoznak nálunk, velük minden munkatársunk jó munkakapcsolatot ápol (pszichológus, logopédus, utazó gyógypedagógus, hitoktató stb.).

A szülők, a partnerek egyre nagyobb elvárásai, az integráció adta feladatok nagy súlyt helyeznek munkatársaink vállára.

Ezért is tartom továbbra is fontosnak közösségünk építését, testületünk motiválását, egymás munkájának megbecsülését.

Hiszem, hogy eredményességünk egyik kulcsa szakmailag elhivatott, összetartó közösségünkben található.

### 3.6. Problémák és kihívások

Az elmúlt 4 esztendő sok feladattal, megoldandó új helyzettel állított szembe.

Kollégáimmal együtt igyekeztünk megfelelni az elvárásoknak és előbbre lépni, fejlődni.

Nehezen birkóztunk, de végül sikerrel vettük az akadályokat az integráció adta feladatok terén. Sok problémát, plusz feladatot jelentett az informatikai rendszerek működtetése, a felesleges adminisztráció (Taninform, Cognos, stb.). Sokszor éreztem, éreztük azt, hogy felesleges energiát öltünk olyan feladatokba, melyek néhány hónap múlva már nem voltak érvényben.

Költségvetésünk az elmúlt években kisebb-nagyobb mértékben csökkent. Igyekeztünk pluszforrásokat találni arra, hogy tárgyi feltételeinket tovább fejleszthessük.

A jövőre nézve szeretnénk ezen a téren továbbfejlődni és pályázatírással is bővíteni forrásainkat. Ezen a területen az elmúlt években kevésbé voltunk sikeresek.

## 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.



KO-1003/2012

4. melléklet az előterjesztéshez

Kőbányai Kincskeresők Óvoda 1105 Budapest Mádi u. 4-6.

### A 2008 - 2012. nevelési évek értékelő beszámolója

BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT Polgármesteri Hivatala			
Iktatószám:	K/9438	1/2012	II
2012 APR 10.			
Előszám:	K/9438	2012/II	Előadó: B.A.



*Gajdics Józsefné*  
Gajdics Józsefné  
óvodavezető

## Tartalomjegyzék

<b>Szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások a vezetői ciklus első négy évében</b>	<b>3</b>
Intézményi eredmények	4
Beóvodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása	5
A tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége	6
A testület munkamorálja, mentálhigiénés állapota	7
Óvodát elhagyók problémái	7
<b>A vezetői pályázatkor benyújtott vezetői programhoz kapcsolódva</b>	<b>8</b>
Változások a vezetői programhoz képest	8
Elért és el nem ért célok	8
Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia	9
A nevelő-oktatómunka ellenőrzése, szakmai, módszertani irányítása	11
Emberi viszonyok az intézményben	12
Problémák és kihívások	12

### Mellékletek:

1. sz. Jó Gyakorlat
2. sz. Anamnézis lap
3. sz. Tanulási tevékenységek tervezése



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

Az elmúlt négy év értékelését az alábbi dokumentumok határozzák meg:

Vezetői Pályázat  
Vezetői munkatervek  
Értékelő beszámolók  
Nevelőtestületi értekezletek jegyzőkönyvei  
Helyi Pedagógiai Program  
Intézményi Minőségirányítási Program

Az elmúlt négy év törvényi változásai további feladatokat jelentettek az óvodák számára. A szakmai megbeszélések, az új törvényi előírásoknak való megfelelés, a dokumentációk módosítása (HOP, SZMSZ, Házi rend, IMIP értékelés) szinte minden évben körültekintő és alapos munkát igényelt a testülettől.

A minőségi csoport meghatározta azokat a lépéseket, felelősöket és határidőket, amelyekkel megvalósíthattuk a feladatokat. Az együttműködés, együttgondolkodás jó hatással volt a kooperációra, kapcsolatokra.

Fenntartói kérésre és intézményi megkeresésre többször kikértük a szülői közösség véleményét esélyegyenlőséggel, integrációval és gyermeklétszám bővítéssel kapcsolatosan. A szülők mindenkor komoly, megbízható partnereknek bizonyultak. Felelősségteljes, objektív véleményükkel segítették e kérdések megoldását.

HOP módosítás – a kompetencia alapú program beépítése különös tekintettel:  
integráció- SNI gyerekek fogadása  
óvoda- iskola átmenet  
szabad játék területeire

HOP kiegészítése az intézményi Tehetségprogrammal

A Házi rendet és az SZMSZ-t módosítottuk (ebédbefizetés, létszámváltozás, integráció-SNI-s gyerekek fogadása, óvoda elnevezése, szolgáltatások bővülése...)

Az IMIP törvényi előírásainak megfelelően a minőségi kör kidolgozta a teljes körű intézményi önértékelést, átdolgozta a partneri kérdőíveket, a HOP kiemelt és meghatározott területeire intézkedési tervet dolgozott ki (mérés-értékelés felülvizsgálata, írásos értékelés szempontjainak kidolgozása).

A minőségi kör vezetője folyamatosan részt vett a minősítésre kötelezett illetve újonnan érkező kollégák ellenőrzésében, a megbeszélések, értékelések folyamatában.

## Intézményi eredmények

Pedagógiai, szakmai munkánkat az elhivatottság és igényesség jellemezte az elmúlt időszakban is.

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

- A változás szükségességét felismerve folyamatosan kerestük a módszertani megújulás és a szakmai megmérettetés lehetőségét. Elsők között, a kerületben sikeresen regisztráltunk a „Jó gyakorlat” adatbázisban. Megfelelő felkészülés és folyamatos szakmai egyeztetés után, létre hoztuk adatbázisunkat (dokumentáció, digitális anyag, projekt gyűjtemény). Egy budapesti óvoda élt is a felkínált lehetőséggel. (1.sz. melléklet) A „Jó gyakorlat” átadásról az Ovilágunk folyóiratban számoltunk be.
- Néhány kerületi óvoda felkérésére szakmai konzultációkra, nevelési értekezletek előadóinak kérték fel kollégáinkat.
- Sikeresen részt vettünk az OKA I és OKA III. tehetség pályázaton. Segítettük a mentorok és koordinátorok munkáját. Beszámolójuk mellett a gyakorlatban is bemutattuk a kerület pedagógusainak, hogyan szolgálja a tehetséggondozást a projekt módszer és a kooperáció.
- Partnereinket, a bölcsődék és iskolák vezetőit, gondozónőket és tanítókat minden évben szakmai napra hívtuk, ahol közösen beszéltük meg a látottakat.
- Minden évben eleget tettünk a szakmai kihívásoknak, kerületen belüli és kerületen kívüli programokon vettünk részt. Kerületi és Fővárosi pedagógiai napok keretében vállaltunk szakmai bemutatókat és konzultációkat. Két budapesti óvoda: a zuglói Kincskereső és a zugligeti óvoda nevelési értekezletét tartották nálunk.
- Visszatérő vizsgálatot folytattunk: a szabad játék területén milyen elmozdulás történt. Felhasználtuk a néhány évvel ezelőtti, PSZK által összeállított szempontsört. A vizsgálatban a vezető helyettes és minőségi kör vezetője vett részt. Az elemzést, feldolgozást és értékelést követően nevelőtestületi értekezleten számoltak be a kollégáknak. A vizsgálat eredményét, a további feladatokat és az elképzeléseket a kerületi OVILÁGUNK szakmai folyóiratban tették közzé.
- A környezeti kultúra fejlesztése kapcsán, udvarunk korszerű átalakítására elképzeléseket és ötleteket gyűjtöttünk. Szülői segítséggel a testület és a szülők számára prezentációt készítettek. Közösen terveztük meg költségkímélő, természetes elemeket használó udvarunkat. Annak ellenére, hogy az udvar munkacsoport az építkezés miatt nem tudta megkezdeni a munkálatokat, apró lépéseket tettünk a lehetőségek bővítésére illetve a környezet megváltoztatására: változatos tevékenységek felajánlása, fűzfakunyhó építés (ültetés), kerti tó kialakítása a hozzátartozó élő és állatvilággal.
- SZMK szervezésében történt ruhabörzéből befolyt összeget az udvar fejlesztésére ajánlották fel a szülők (trambulin, tó).
- Szülői segítséggel önkéntesek (Telekom-Philips) több, mint 700 000 Ft. értékben végeztek munkálatokat az óvodában: kerítésfestés, felszíni munkák, tereprendezés, mázolás.
- A környezeti neveléshez szorosan kapcsolódva a Városi Tanterv keretében nagycsoportosainkkal megismertettük óvodánk szűkebb és tágabb környezetében található műemlékeket, érdekes épületeket, képződményeket a természetes és mesterséges környezet világában.

## Beövodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása

Óvodánk szomszédságában felépült kis lakópark biztosította az óvodás korú gyerekek utánpótlását. Egyre több fiatal költözött be, nagy örömünkre nem ritka a két- három gyermekes család.

A szülők továbbra is szívesen választják óvodánkat gyermekeik számára. Hosszú évek óta több gyermek jelentkezik, mint ahányat fogadni tudunk. E problémát érzékelve a fenntartó átgondolva a férőhelyek és m<sup>2</sup> arányát, 120 főről 128 főre emelte, majd 131 főben határozta meg a felvehető gyermekek számát, melyet az Alapító Okiratunkban is rögzített. Így sikerült minden körzetes és testvér gyermeket felvenni.

Természetesen a megemelkedett létszámnak megfelelően biztosítottuk a tárgyi feltételeket is: bővítettük az öltözőszekrényeket, bútorokat, textíliát, edényzetet, játékokat.

Továbbra is nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy az érdeklődő szülők megismerhessék óvodánkat, pedagógiai programunkat, mindennapjainkba betekintést nyerjenek. Nyitottak vagyunk, s alkalmat biztosítottunk a beiratás előtt a nyílt napokon tájékoztatással, megtekinthették az óvoda valamennyi csoportját, megismerkedhettek az óvó nénikkel, dajka nénikkel. Betekinthettek az óvoda dokumentációiba, a csoportok „Életünk könyvébe”. Színes, rövid tájékoztató és az óvodánk honlapja is segített a szülőknek az óvodaválasztásban. Évek óta megkaptuk az óvodai beiratás előtt a Humán Irodától a leendő óvodások számát illetve a tanköteles gyermekek adatait. Ez nagy segítséget jelentett számunkra a csoportok indításánál, a tervezés szempontjából. A gyermekvédelmi felelős segítségével utánajártunk a családoknak, gyerekeknek. A gyermekvédelmi munka a hátrányos helyzetű, veszélyeztetett gyermekek feltérképezésével (védőnői hálózat megkeresésével) és a további lépések meghatározásával időben megkezdődhetett.

Évek óta jól bevált módszer a városközpontban lévő óvodavezetők egyeztető megbeszélése a beiratást követően. Egyeztettük a körzetes és körzeten kívüli gyerekek óvodai jelentkezését, így a több intézménybe történő felvétel kizárható volt. Az óvodai felvételt követően a felvett gyermekek szülei számára tájékoztató szülői értekezletet tartottunk (június), hogy időben fel tudjanak készülni a családok az óvodai életre.

Az óvodai felvétel és tájékoztató szülői értekezlet után a kiscsoportos óvónők családlátogatáson, otthoni környezetükben keresték fel, ismerkedtek meg a gyerekekkel. 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. Megengedtük, hogy kedvenc játékát, párnáját behozhassa. A beszoktatás ideje alatt a szülei ott lehettek. 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. (2. sz. melléklet)

## **A tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége**

Az óvodások ismereteiket, tudásukat tevékenységek sorozata útján szerzik. Életkori sajátosságuk a tevékenykedés, munkálkodás. Az óvodában a tevékenységek szervezésénél erre építettünk s ezt fogalmaztuk meg a HOP-ban is.

A csoportokban kis műhelyeket alakítottunk ki, ahol minden feltételt biztosítottunk a munkálkodásra. (sütő-főző, zene-bona, kísérletező műhelyek...)

A tanulási tevékenységeket szintén a műhelymunkák keretei között valósítottuk meg, a projektmódszer alkalmazásával. Pedagógiai programunkban nagyon részletesen kifejtettük a módszer hatékonyságát illetve a gyermekek egyéni fejlődési üteméhez történő korszerű alkalmazkodását.

E pedagógiai módszerrel nagyon jól fejleszthettük a kreativitást és az egyes kompetenciákat, melyek sikeresen alapozták meg a tanuláshoz szükséges ismeretszerzést. E módszer magában hordozza a konstruktív tanulást segítő, támogató környezet kialakítását is.

Az évek során arra törekedtünk, hogy a tanulási folyamatokba minél jobban bevonjuk a szülőket, családokat. Felhasználtuk a gyerekek ötleteit, utazási, kirándulási élményeiket.

A témaindító „Beszélgető körökben „egyre több szülő jelezte részvételi szándékát.

Egyre izgalmasabb és érdekesebb témákat dolgoztak fel a szülőkkel együtt. A szülők az óvoda újságban számoltak be, hogyan élték meg az óvodai pillanatokat. A gyűjtő munkákba is egyre aktívabban vettek részt a szülők (könyv, régi képek, tárgyak gyűjtése, féltve őrzött kincsek, ásványok...) Nyomon követték gyermekük tanulási folyamatát, megértették, miért fontos és jó a projekteken történő ismeretszerzés, tanulás. Megtanulták, mi a komplexitás, milyen szakaszai vannak a projekteknek, nyomon követték, hol tartanak a gyerekek, miben tudnának segíteni.

A tevékenységek szervezése a csoportnaplókban történt, egy általunk összeállított és táblázat szerint. A projektek általában 2-3 heti időtartamot vettek igénybe. (3. sz. melléklet)

A csoportellenőrzések egyik kiemelt és állandó szempontja éveken keresztül a tevékenységszervezés volt. Vizsgáltuk, milyen hozzáadott értékeket alkalmaz az óvónő illetve mennyire kompatibilis a HOP-unokban foglalt elvekkkel és célkitűzéseinkkel.

Az ellenőrzés ütemezését és területeit a mindenkori vezetői munkatervemben rögzítettem. Az elemzéseket követően, az értékeléseket a vezetői év végi beszámolóban rögzítettem.

Minden évben szakmai megmérettetésen vettünk részt: szakmai bemutatókkal, konzultációkkal, ahol leggyakrabban a tevékenység-tanulási tevékenységek projekteken történő megvalósítása, a kooperáció lehetősége volt a leggyakoribb téma.

## **Tantestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota**

Az óvodában közel 37 éve dolgozom, vezetői megbízásomat 26 évvel ezelőtt kaptam. Az elmúlt évek alatt úgy érzem sikerült egy olyan értékrendet kialakítani, mely a mindennapi életünkben, munkánkban világosan eligazítja az embert.

Azok a kollégák, akik az elmúlt években elhagyták óvodánkat (egy kolléganő nyugdíjazás miatt, a másik vezetői megbízást vállalt) reményeim szerint vittek magukkal közösségünkben értékeset, maradandót.

Az elhivatottság nagyon fontos ezen a pályán, ezt nem győztem és győzöm hangsúlyozni kollégáimnak. Ez adott erőt, hogy megoldjuk és leküzdjük az előttünk álló feladatokat.

Az elmúlt négy évre visszatekintve nem csak a világban volt válság és probléma, hanem itt az óvodában is érzékeltük, mennyire beszűkültek az anyagi lehetőségek, nehéz helyzetbe kerültek dolgozóink és családjuk.

A dolgozók munkamorálját jónak és egyenletesnek ítélem meg.

Sok kollégának kellett komoly betegségekkel, műtétekkel megküzdeni. A nehézségek ellenére is felelősséggel látták el munkájukat.

A legfontosabb szempont mindenkor a gyerekek maximális ellátása volt. Világossá váltak a morális, etikai elvárások, kompetenciák.

## **Az óvodát elhagyók problémái**

Az elmúlt években az óvodánkat elhagyó gyermekek általában a megfelelő és speciális ellátás érdekében változtattak óvodát (évente 1-2 fő: logopédiai óvoda, szakértői vélemény javaslatára.).

Az elmúlt 1-2 évben 2 család költözött vidékre a lakáshitel törlesztés problémája végett. Nem jellemző a nagy fluktuáció intézményünkben.

A törvényi előírásoknak megfelelően az 5. életévet betöltött körzeti óvodásokat a gyermekvédelmi felelőssel közösen felkutatjuk, figyelemmel kísérjük a hiányzások okát. Mindig is törekedtünk, hogy az óvoda és a szülői ház között folyamatosan jól működjön a kommunikáció, bizalom és törődés.



## A vezetői pályázatkor benyújtott vezetői programhoz kapcsolódva

### Változások a vezetői programhoz képest

Óvodánk életében jelentős változásokat éltünk meg az elmúlt évek alatt.

A személyi állományban a vezető helyettes személye változott 2010. januártól.

Az előző helyettes családi okok miatt mondott le megbízatásáról. Az új vezető helyettes megbízása óta lelkiismeretesen látja el munkáját.

A régóta óvodánkban dolgozó óvónő, tanulmányait befejezve, vezetői megbízatást vállalt egy másik kerületben.

A kolléganő távozása miatt a minőségi kör egyik tagja is kicserélődött.

Egy óvónő és dajka kolléganőnk élt a megváltozott törvényi lehetőséggel és nyugdíjba vonult. Nehezen, de sikerült megfelelő és számunkra elfogadható óvodapedagógust találni helyükre.

A szolgáltatásaink az alábbi lehetőségekkel bővültek.

Csoportközi tehetséggondozó műhelyek:

Mese-kör

Mozdulj rá

Zene-bona

Labdajátékok

Sakk oktatás

A tárgyi feltételek változása:

Megépült az egyedülállóan csodálatos tornatermünk! Nagyon sokat vártunk rá, 2011. decemberére elkészült.

Elkészült a fejlesztő szoba és a szertár is.

### Az elért és el nem ért célok

Az elmúlt 4 év megvalósult eredményeinek a következőket tekintem:

- eleget tettünk törvényi kötelezettségeinknek: dokumentum módosítások
- meg tudtuk őrizni szakmai hitelességünket, értékeinket,
- tovább léptünk pedagógiai szakmai munkánkban (Jó Gyakorlat)
- folyamatosan megfeleltünk a szakmai kihívásoknak, megmérettetéseknek. (szakmai bemutatók: kerület-főváros, kerületi továbbképzések tartása)
- a feladatok, kihívások és problémák megoldás keresése egyre jobban összekovácsolták a testületet.
- a balesetveszélyes beépített szekrényeket két év alatt kicseréltük,
- a tetőt és vízelvezető rendszert felújítottuk,
- a földszinti vizesblokkok és burkolatainak cseréje, emeleti burkolatcsere, ablakcsere történt,
- a csoportokban megtörtént a fektetők cseréje

## **Nem sikerült eredményeket elérni**

Az óvoda játszóudvar és önkormányzati lakás közös falának (balesetveszélyes) megjavíttatása.

Az udvari játéktároló omladozó falainak javítása.

Ételhulladék tároló kivitelezése

A közel 40 éves balesetveszélyes bokrok és fák kiásása.

A sítire épült udvarunk feltöltése földdel (udvar munkacsoport, pályázat)

## **Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia**

### **Szervezeti, vezetési struktúra**

A vezető helyettes személyében történt változás után szükségesnek ítélttem meg, hogy konkrétan megbeszéljük szerepét, feladatait a vezetési funkciókban.

Szakmai és emberi rátermettsége, tenni akarása, együttműködési készsége segítette abban, hogy rövid időn belül jól együtt tudtunk működni.

Vezetői munkámban törekedtem az egyenletes terhelés elvét alkalmazni. Az egyenletes terhelés és a feladatok megosztása nem mindig mutatott egyensúlyt.

A vezető helyettes és a minőségi kör vezetője az ellenőrzési és értékelési feladatokba sokkal intenzívebben kapcsolódtak be.

Szakmai jellegű vizsgálódásaikat önállóan tervezték és szervezték meg. Az elemző-értékelő munkát elvégezték és testületi értekezleten tájékoztatták a kollégákat az eredményekről.

A rendszeres szakmai megbeszéléseken jelezték a felmerülő problémákat, melyek megoldásában konszenzusra jutottunk (gyermek, szülő, óvoda)

Az intézmény alkalmazotti körével munkatársi értekezlet keretében beszéltük meg az aktuális feladatokat, tennivalókat.

A Kt. tagjai közvetlenül a tartalmi munkában vettek részt.

A KT technikai tagozatának tagja koordinálta és szervezte meg a feladatokat, hiányzások esetén a helyettesítéseket.

Vezetői munkám struktúrája: Tervezési- szervezési feladatok  
Ellenőrző-elemző-értékelő feladatok  
Adminisztrációs feladatok  
Tanügy igazgatási feladatok  
Gazdasági feladatok  
Kapcsolattartás

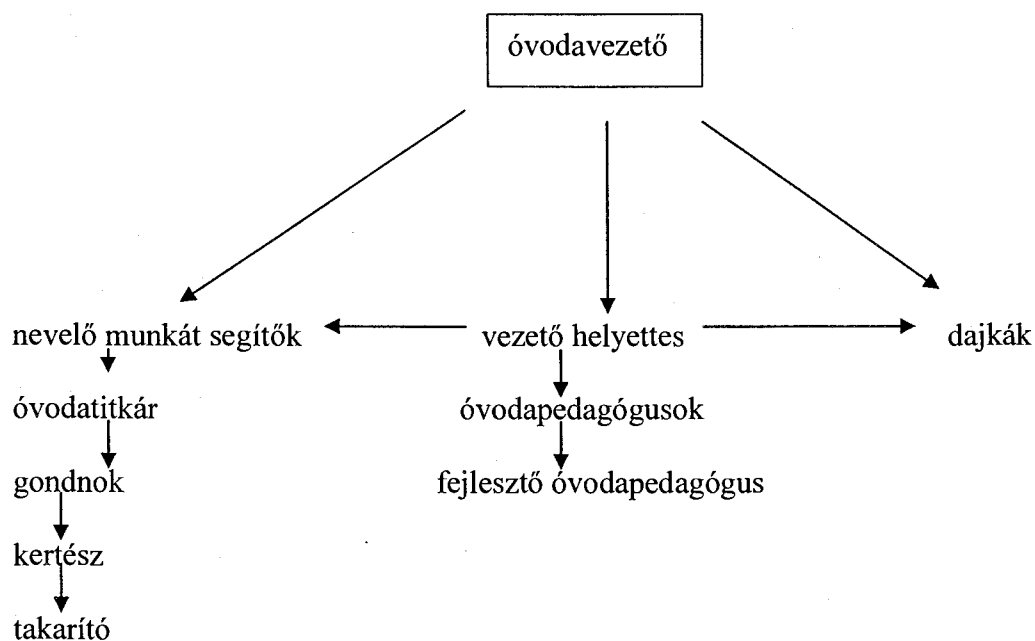
### Döntési struktúra

Az óvodát és dolgozókat érintő döntések előkészítésébe a feladatok és felelősség kérdését illetően elsőként a vezető helyettest, majd az érdekképviselőt (KAT, szakszervezet), majd az intézmény valamennyi érintettjét bevonam.

Gyakran írásbeli javaslatokat is kértem egy - egy döntés előtt (jutalmazás, címpótlék, feladat kijelölés, tervezés, munkarend..)

Úgy érzem ez a többlépcsős döntési mechanizmus bevált és jól működik óvodánkban.

### Szervezeti hierarchia óvodánkban



## **A nevelő –oktató munka ellenőrzése, szakmai, módszertani irányítása**

Pedagógiai munkánk színvonalas megvalósítása az ellenőrzések, elemzése és értékelések nélkül elképzelhetetlen. Ez az alapja a további lépések, feladatok meghatározásának. Célunk, hogy értékeinket, intézményi sajátosságainkat, adottságainkat kihasználva erősségünket fejlesszük.

Törekedtünk arra, hogy a HOP módosításából adódó feladatok és tennivalók a gyakorlatban is realizálódjanak. A megfelelő dokumentáció ellenőrzésén túl a gyakorlati megvalósítás is az egyik kiemelt ellenőrzési szempont volt. Mivel a testület közösen dolgozta ki az egyes területekre vonatkozó feladatokat, kritériumokat, nem okoztak nehézséget, garantálták munkánkban a minőséget. Ha mégis adódtak elakadási pontok, a közös gondolkodás, korrekció megmutatta a továbblépés alapját.

Intézményünk belső ellenőrzési rendszerét továbbra is működtetjük az adott területeken:

- Szakmai-pedagógiai
- Munkáltatói
- Gazdálkodási-bérgazdálkodási
- Tanügy igazgatási
- Egyéb

A nevelő- oktató munka ellenőrzése a mindenkori vezetői munkaterv kiemelt része.

Részletesen jelezte: célja, kit, mikor, hogyan, kik és mit vizsgálunk.

Általában az éves fő feladatoknak megfelelően került meghatározásra a vizsgálandó téma.

Az ellenőrzésben résztvevők köre: óvodavezető, vezető helyettes, alkalmanként a minőségi kör vezetője.

Az ellenőrzést önértékelés követte a meghatározott és állandó szempontok alapján.

Az önértékelés után elemeztük a látottakat, majd értékeltünk.

A megfelelő dokumentációk, naplók, tervezések, felmérése, bemeneti és kimeneti mérések, nevelési és tanulási tervek vizsgálata a vezető helyetessel közösen történt.

## Emberi viszonyok az intézményben

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.

Egyre nagyobb felelősség terheli az óvodapedagógusokat, egyre több az a kisgyerek, akinek probléma esetén életbe vágó, hogy jól döntsön az óvó néni. 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 legnagyobb kincsüket, a gyermeküket.

Az elmúlt években sokat dolgozott mindenki a testületben. A beszélgetéseink általában szakmai jellegűek voltak. Ütköztettük a véleményeket, mint mindig, igyekeztünk konszenzusra jutni és haladtunk tovább.

Érett, felelősségteljes a testületünk. Kész mindenkor a megújulásra, tudunk örülni egymás sikereinek, kudarcok esetén közösen keressük a megoldásokat. Szakmailag és emberileg is számíthatunk egymásra.

## Problémák és kihívások

Fontos kihívásnak érzem az új Köznevelési Törvény helyes értelmezését.

A kellő információ és tájékozódás, közös értelmezés elengedhetetlen. Ilyen megfontolás alapján értelmezi és dolgozza fel testületünk a törvényt.

Kihívásnak tekintem az óvodai tehetségprogramot, a megvalósítás sokszínűségét.

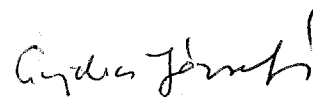
Bízom abban, hogy továbbra is szívesen íratják óvodánkba a szülők gyermekeiket.

Remélhetően továbbra is nagyon konstruktív és támogató kapcsolat marad az óvoda és családok között.

Bízom a testületben, hogy megértik, munkájuk milyen nagy értéket képvisel.

Az Önkormányzat támogatása az óvodák helyzetének megítélésében, elengedhetetlen.

Budapest, 2012. április 4.

  
Gajdics Józsefné  
óvodavezető



*1. sz. melléklet*

1. sz. melléklet

A Gymnastics Nemzetközi Sportóvoda (1182 Bp. Gyergyó u. 16.) és a Budapest Főváros X. Kerület Kőbányai Önkormányzat Kincskeresők Óvoda (1105 Bp. Mádi u. 4-6.)  
2010. szeptember 15-én létrejött „Jó gyakorlat „bemutatása, átadása (A projektmódszer alkalmazása a tanulási kompetenciák kialakításában) tárgyában létrejött szerződéshez

**Jó gyakorlat bemutatása, átadása szakmai program tartalmi elemei.**

„A projektmódszer alkalmazása a tanulási kompetenciák kialakításában” című témakörben.

Helyszín: Kincskeresők Óvoda

Időpont: 2010. szeptember 23.

8 – 8.45	Érkezés – óvodánk bemutatása – Kincskeresők Helyi Nevelési Program tanulási tevékenységének bemutatása.
8.45 – 10.30	Hospitálás vegyes csoportban – projektek alkalmazása a tanulási tevékenységben. Bekapcsolódás a délelőtti műhelymunkákba.
10.30 – 10.45	Szünet
10.45 – 12	Konzultáció, szakmai beszélgetés a látottakról.
12-12.30	Szünet
12.30- 13.30	Projektek felépítése, közös projekt készítése. A „know-how” átadása

*2. sz. melléklet*

Gyermek neve:

Hogyan szólítják otthon? \_\_\_\_\_

Születési hely, idő: \_\_\_\_\_

TAJ-szám: \_\_\_\_\_

Személyi szám: \_\_\_\_\_

Állandó bejelentett lakcím:  \_\_\_\_\_

Tartózkodási hely:  \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Elérhetőség: \_\_\_\_\_

Apa

Anya

Neve: \_\_\_\_\_

Neve: \_\_\_\_\_

Lánykori n.: \_\_\_\_\_

Kora: \_\_\_\_\_ (szül. év)

Kora: \_\_\_\_\_ (szül. év)

Foglalkozása: \_\_\_\_\_

Foglalkozása: \_\_\_\_\_

Mh. tel.: \_\_\_\_\_

Mh. tel.: \_\_\_\_\_

Testvérek száma: \_\_\_\_\_ Kora (szül.év), neme: \_\_\_\_\_

Egyedül neveli gyermekét: NEM / ANYA, APA

Anyás beszoktatást igényel: IGEN / NEM

Felvétel ideje: \_\_\_\_\_

Ki viheti el külön engedély nélkül: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Gyermek neve:

Hogyan szólítják otthon? \_\_\_\_\_

Születési hely, idő: \_\_\_\_\_

TAJ-szám: \_\_\_\_\_

Személyi szám: \_\_\_\_\_

Állandó bejelentett lakcím:  \_\_\_\_\_

Tartózkodási hely:  \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Elérhetőség: \_\_\_\_\_

Apa

Anya

Neve: \_\_\_\_\_

Neve: \_\_\_\_\_

Lánykori n.: \_\_\_\_\_

Kora: \_\_\_\_\_ (szül. év)

Kora: \_\_\_\_\_ (szül. év)

Foglalkozása: \_\_\_\_\_

Foglalkozása: \_\_\_\_\_

Mh. tel.: \_\_\_\_\_

Mh. tel.: \_\_\_\_\_

Testvérek száma: \_\_\_\_\_ Kora (szül.év), neme: \_\_\_\_\_

Egyedül neveli gyermekét: NEM / ANYA, APA

Anyás beszoktatást igényel: IGEN / NEM

Felvétel ideje: \_\_\_\_\_

Ki viheti el külön engedély nélkül: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Gyermek neve:

Ki, mivel és mikor jutalmazza?

---

Mivel lehet hatni rá leginkább?

---

Ki mivel és mikor bünteti?

---

Van-e nevelési problémájuk:

---

Ha igen milyen jellegű:

---

---

---

Kérjük néhány szóval jellemezze gyermekét:

---

---

---

---



*3. sz. melléklet*

	Rajzolás, festés, kézi munka	Mese, vers	Ének- zene, énekes játék	Mozgás
Előkészítő szakasz				
Feldolgozó szakasz				
Lezáró szakasz				
Fejlesztési területek				

Beszélgetőkör	
Lezáró szakasz	
Feldolgozó szakasz	
Előkészítő szakasz	<p>Külső világ tevékeny megismerésére nevelés benne matematika</p>

**INTÉZMÉNYVEZETŐI ÖNÉRTÉKELÉS AZ INTÉZMÉNY NÉGY ÉVES  
TEVÉKENYSÉGÉRŐL**

**KÉSZÍTETTE:**

*Kékesné Nagy Katalin*

**KÉKESNÉ NAGY KATALIN  
KŐBÁNYAI KISKAKAS ÓVODA**

BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT Közhatalmi Hivatala		
Iktatószám:	K/9435/2/2012/II.	
Előzetes:	2012 APR 10.	
Előadó:		B.A



## Tartalomjegyzék

### **Óvodai szinten**

1. Szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások a vezetői ciklus első négy évében, intézményi eredmények
  - 1.1. A dokumentumok módosítása
2. Beóvodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása
3. A tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége
4. A nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota
5. Óvodát elhagyók problémái

### **Elemzés a vezetői pályázatkor benyújtott vezetői programhoz kapcsolódva**

1. Változások a vezetői programhoz képest, az elért és el nem ért célok
2. Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia
3. A nevelő-oktató munka ellenőrzése, szakmai, módszertani irányítása
4. Emberi viszonyok az intézményben
5. Problémák és kihívások

Záró gondolatok

Melléklet

Szülői elégedettségmérő lapok

## Intézményvezetői önértékelés az intézmény négy éves tevékenységéről

### Óvodai szinten

#### 1. Szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások a vezetői ciklus első négy évében, intézményi eredmények

A vezetői ciklus első négy évében a munkánk alapjául szolgáló intézményi dokumentumokat a mindenkori előírásoknak, jogszabályoknak megfelelően módosítottuk. Az alábbi módosítások történtek.

Alapító Okirat	2008.
	2009.
	2011.
Helyi Óvodai Program	2009.
	2010.
Intézményi Minőségirányítási Program	2009.
	2010.
Szervezeti és Működési Szabályzat	2010.
Házirend	2010.

Az óvodai nevelőmunkánk célja olyan értékek közvetítése, melyek a gyermekek személyiségére, értelmi, érzelmi, testi fejlődésére, jövőjére, a családra, a társadalmi környezetre is pozitív hatást gyakorolnak. Ezen cél elérése érdekében az elmúlt négy évben a pedagógiai munka területén a következőket valósítottuk meg:

- Kompetencia Alapú Program Helyi Óvodai Programban meghatározott elemeinek folyamatos bevezetése ehhez szükséges szakmai anyagok biztosítása
- Teljesítményértékelési rendszer továbbfejlesztése
- Biztonságos óvoda program megvalósítása
- Prevenációs munkánk erősítése
- Szabad játék feltételeinek biztosítása
- Korszerű óvodai tanulásszervezés megismertetése a nevelőtestülettel
- Alkalmazotti közösség szakmai fejlesztése



- Projekt-típusú tevékenységszervezés fokozatos bevezetése, szakmai és dokumentációs feltételeinek biztosítása
- A környezetvédelem pedagógiájának, a gyermekek környezettudatos magatartásának erősítése.
- A környezet cselekvő védelmére nevelés (életmód, gondolkodás, viselkedésmód, okos és mértéktartó felhasználás) feladatainak megvalósítása. Papírgyűjtés, újrahasznosítás, szelektív hulladékgyűjtés, szülői szemléletformálás
- Komplex tehetséggondozás megvalósítása. Együttműködés kerületi tehetségponttal.
- A helyi tehetségkoordinátor és tehetségmentor gyakorlati segítségével a kiemelkedő kreativitást mutató gyermekek kibontakoztatása.
- A tehetségstratégia intézményi megvalósítása havi lebontású egyéni fejlesztési és tevékenységtervekkel.
- A módosított HOP folyamatos megvalósítása, különös tekintettel a módosított tartalmakra. Kompetencia alapú nevelés erősítése
- A gyermekvédelem megvalósítása a HH, HHH, SNI gyermekek fokozott támogatásával, a prevenció erősítésével.

Az Önkormányzati Minőségirányítási Programban és az erre épülő Intézményi Minőségirányítási Programban meghatározott és megvalósított feladatok:

Kitűzött minőségcélok	Megvalósított feladatok
<p>A közoktatás és közművelődés minőségének folyamatos növekedését az intézmények tudatos szervezetfejlesztéssel segítik elő.</p>	<p>Munkatársi értekezleteken tervszerű, szakmai képzés megvalósításával a dajkák pedagógiai hatékonyságának növelése  Az értekezletek szervezettségének, információáramlás minőségének javítása  Csapatépítő jellegű rendezvények: Felnőtt farsang, Parlamenti látogatás  Pályakezdők folyamatos szakmai támogatása.</p>

Kitűzött minőségcélok	Megvalósított feladatok
<p>Az intézmények a kerületi Tehetségsegítő stratégiával összhangban működtessék a helyi tehetségprogramokat</p>	<p>Részvétel a kerületi szakmai rendezvényeken</p> <p>Rejtett tehetségek kibontakozásának elősegítése</p> <p>Részvétel az OKA I. pályázaton.</p> <p>Az adott területen kiemelkedő kreativitást mutató gyermekek egyéni fejlesztési terv alapján történő tehetséggondozásának megvalósítása.</p>
<p>A közoktatási intézmények fordítsanak gondot a környezeti kultúra kialakítására, tevékenyen vegyenek részt környezetük állapotának javításában. A szelektív hulladékgyűjtéssel, a veszélyes hulladék elkülönítésének fontosságával szembeni pozitív attitűd kialakítását a nevelési programban rögzített elvek gyakorlati megvalósításával erősítsék az intézmények.</p>	<p>A pedagógiai programunkban megfogalmazott környezetvédelmi tevékenység és az ott meghatározott feladatok megvalósítása; az intézményhasználók környezettudatos magatartásának alakítása.</p> <p>Csoportszobák festése a szülők segítségével.</p> <p>Szelektív hulladékgyűjtés folyamatos megvalósítása.</p> <p>Pedagógiai eszközökkel megvalósított szemléletformálás.</p> <p>Természetvédelmi körzetek és programok megismerése a kirándulások alkalmával.</p>
<p>A gyermekek fejlődése, fejlesztése folyamatosan valósuljon meg, jussanak el az önmagukhoz mért legmagasabb szinthe.</p>	<p>A fejlettségmérő lapon dokumentáltak alapján a gyermekek minden területen, különböző mértékben fejlődést mutattak.</p> <p>Differenciált bánásmód, fejlesztés, és tehetséggondozás megvalósítása.</p> <p>Részvétel a Tehetségműhely foglalkozásain. A fejlesztőpedagógiai módszerek intenzívebb alkalmazása a nevelő-tevékenységében.</p>

Kitűzött minőségcélok	Megvalósított feladatok
<p>A mozgás szeretetére épülő életvitel megalapozása, a mozgásra fordított napi átlagidő növelése, tartalmas megvalósítása.</p>	<p>Változatos, szervezett mozgástevékenységek a csoportszobában, az udvaron.</p> <p>A tornaszoba kihasználtságát növeltük. Csoportos és fakultatív sport- programok.</p> <p>A mozgás területén tervszerű tehetséggondozás folytatása.</p> <p>Részvétel a Nagy Sportágválasztó rendezvényen, és a Katasztrófavédelmi rendezvényeken.</p> <p>Sportudvar aszfaltfestése az elsajátítandó közlekedési szabályoknak megfelelően.</p>
<p>Az egészséges életmódra nevelés eredményes megvalósítása.</p> <p>A gyermekekben alakuljon ki a környezettel való aktív kapcsolat, tevékenységeikben jelenjen meg a környezet védelme.</p>	<p>Az egészséges életmódra nevelés feladatai folyamatosan megvalósulnak a nevelőtevékenységben. (folyamatos zöldség és gyümölcs fogyasztása, mozgás, kirándulások)</p> <p>Diétás étkezés biztosítása.</p> <p>Az időjárás és a természet változásainak folyamatos megfigyelése, ezek hatása az emberekre.</p> <p>A természeti és tárgyi környezet tudatos ápolása, védelmének megvalósítása.</p> <p>A „madárbarát óvoda” címnek megfelelő tevékenységek folytatása. (madáretetés, kikelt fiókák megfigyelése)</p>

A logikai, stratégiai gondolkodás, társas viselkedés kiváló terepe a sakk, amelynek lehetőségét második éve biztosítjuk az intézményünkbe járó gyermekek számára. Minden évben biztosítottuk a hitoktatást az arra igényt tartók számára.

Óvodánk fontos feladata a gyermekek iskolára alkalmassá tétele. Az elmúlt években a fejlesztő pedagógus, a logopédus és a pszichológus kollégákkal való együttműködés eredményeként beiskolázási tevékenységünk egyre hatékonyabb.

	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
tanköteles	50	53	74	68
iskolába ment	40	37	53	59
óvodában maradt	10	16	21	7
Nevelési Tanácsadóba irányítva	7	13	6	4
Szakértői Bizottsághoz irányítva			3	

A 2011/2012. nevelési évben első alkalommal valósult meg a kerületi általános iskolákban az első évfolyamos gyermekek képesszintjét megállapító bemeneti mérés. A visszajelzések alapján intézményünk DIFER eredményei igen jók lettek, óvodánkból érkező gyermekek jelentős százaléka zökkenőmentesen kezdhetette az iskolát.

### **1. Beóvodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása**

Óvodánk régi lakótelep és kertesi családi házak határán fekszik. Az intézményünkben folyó színvonalas pedagógiai munkának köszönhetően óvodánk népszerű a szülők körében, ezt mutatja, hogy minden évben magas kihasználtsággal működünk. Körzetes gyermekeink közül mindenkit fel tudunk venni, óvodánkba beiratkozott gyermekek 1/3 része kerületi, de nem körzetes.

Az óvodánkban a férőhely 181 fő, az Alapító Okirat 2009. történt módosításával a felvehető gyermekek száma 194 fő.

A 2009/2010. nevelési évben az Oktatási Hivatal KMRI/4845-5/2009. sz. határozatával engedélyezte a maximális csoportlétszám 20%-os határon belüli túllépését 13 fővel.

A 2010/2011. nevelési évben a Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete 1399/2010 (VI.17) sz. határozatával engedélyezte a maximális csoportlétszámtól való eltérést 13 fővel.

A 2011/2012 nevelési évben a Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete a 613/2011 (VI.16) sz. határozatával engedélyezte a Pillangó, Mókus és Katica csoportokban a maximális létszámtól való eltérést 20 %-kal.

Az októberi statisztikai adatok alapján a létszámok az alábbiak szerint alakultak:

	2008. október	2009. október	2010. október	2011. október
fő	170	177	190	191
HH	22	21	26	21
HHH	0	1	2	2
SNI	0	0	0	1

Október 1. után a létszám mindig emelkedett, és így teljes feltöltöttséggel működtünk.

2010-től – a megjelent kormányrendelet értelmében - óvodába felvehető az a gyermek is, aki a 3. életévét a felvételtől számított fél éven belül betölti. Ezzel a lehetőséggel éltek is a szülők, így 2010-ben 2 gyermek, 2011-ben 1 gyermek került felvételre három éves kora előtt.

A fenntartótól minden évben megkapjuk a körzetünkbe tartozó óvodaköteles gyermekek adatait. Feladatunk, hogy az óvodánkba nem beiratkozott gyermekeket keressük. Sajnos, a Népszámla nyilvántartó adatai nem pontosak, így előfordul, hogy az adott lakáson nem is lakik a keresett gyermek.

Az óvodakezdés első benyomásai meghatározzák a gyermek érzelmi viszonyulását az óvodához. Az óvodapedagógusok a csoportszobákban barátságot, melegséget árasztó környezetet alakítottak ki a gyermekek szülőitől történő elválásának megkönnyítése érdekében. Az óvodapedagógusok már az óvodai élet megkezdése előtt megismerkedtek a gyermekekkel és szüleikkel otthonukban, vagy az óvodában. Lehetővé tették, hogy a gyermekek fokozatosan, ugyanakkor a szülő és gyermek igényeinek megfelelően szokhassanak hozzá az új környezethez. Alkalmat biztosítottunk a szülőknek az „apás-anyás”, és /vagy fokozatos óvodakezdés közötti választásra. A gyermekek már a befogadás időszakában a tervezett szokásoknak

megfelelően végezték a mindennapi tevékenységeket, amit az óvodapedagógusok meleg légkörben, érzelmi megerősítéssel és játékos módszerekkel gyakoroltattak. A gyermekeknek lehetőséget biztosítottunk, hogy érdeklődésüknek megfelelő tevékenységet választhassanak, miközben megélhették önállóságukat, kiteljesíthették öntevékenységi vágyukat. Az óvodapedagógusok a differenciálás módszerével törekedtek a megfelelő segítségnyújtás biztosítására, amelyre minden gyermeknek valóban szüksége van, támogatva az önálló gyermeki kezdeményezések kibontakoztatását. A befogadás alatti családias, oldott légkör megteremtése elősegítette a gyermekek társas kapcsolatainak a megalapozását. Az óvodapedagógusok és dajkák szoros, azonos követelményekre épülő együttműködése az érzelmi nevelés és a társas kapcsolatok alakításának fontos tényezője.

A sajátos nevelési igényű gyermekek számára biztosítottuk a szükséges szakembert.

## **2. A tevékenységszervezés szabályozottsága, ellenőrzöttsége**

Az óvodában komplex nevelés folyik. Az egyes nevelési területek elméletileg differenciáltak, elkülönültek, a gyakorlatban azonban a tárgyi koncentráció elvének megfelelően egységet alkotnak. Ebben az életkorban az igazi ismeret az, amit a gyermek maga szerez meg. Mindezek figyelembe vételével a tevékenységrendszer a gyermek érdeklődésére és cselekvésére, előzetes tudására és tapasztalataira építjük. Óvodánk szem előtt tartja a játék kiemelt jelentőségét, ennek érdekében törekedtünk a minél hosszabb, zavartalan, összefüggő játékidő megvalósítására.

Az óvodai tevékenységek szervezésének alapjául a gyermekek érdeklődése, cselekvése, előzetes tudása, és meglévő tapasztalataik szolgálnak.

Óvodánkban a gyermeki tevékenységek:

- tervezett vagy spontán
- kötelező vagy kötetlen
- egyéni vagy csoportos keretek között megvalósuló tevékenységformák lehetnek.

Az óvodapedagógusok a gyermekek számára naponta, változó gyakorisággal szervezték a különböző tevékenységeket. A gyermekek magasabb fejlettségi szintre juttatása érdekében figyelembe vették a csoport összetételét, a gyermekek előzetes



tapasztalatait, és aktuális fejlettségi szintjüket szem előtt tartva differenciáltan, a pedagógiai szabadság érvényesítésével szabadon határozták meg:

- az ismeretanyag elrendezését,
- közvetítésének módját, eszközeit, módszereit.

A tevékenységek szervezésének alapja a megfelelő napirend, heti rend. Az évszakokhoz igazodva, a gyermekek mozgásigényét előtérbe helyezve terveztük meg a csoportok napirendjét. Az időjárástól függően igyekeztünk minél több időt tölteni a szabad levegőn, hiszen ennek a gyermekek mozgásfejlesztésében, egészséges életmódra nevelésében döntő szerepe van. Fontosnak tartottuk a téli időszakban is a szabad levegőn végzett rendszeres testmozgást, mert ezzel is a gyermekek szervezetének edzettségét, ellenálló képességét növeljük. (szánkózás, csúszkálás a jégen) Rendszeresen jártunk korcsolyázni a fenntartó által biztosított lehetőséget kihasználva. A szülők nagyon örültek ennek a számukra ingyenes programnak. Külön öröm számomra, hogy jól korcsolyázó óvodapedagógusok vannak óvodánkban, sőt edzői képesítéssel rendelkező óvodapedagógus is van. Ezáltal még színvonalasabb korcsolyaoktatást biztosíthattunk gyermekeink számára. Részt vettünk a fedett jégpálya megnyitó ünnepségén, és a szezon végi óvodás korcsolya versenyen tíz fővel vettünk részt, csapataink jó helyezést értek el.

A heti rendben a napirendhez hasonlóan vannak visszatérő stabil, a rendszerességet, a szokásokat alapozó tevékenységek, ugyanakkor lehetőség van az óvodapedagógusok döntése alapján a rugalmasságra.

A heti rend összeállításánál figyelembe vett tényezők:

- a tanulás szervezésének a rendszere;
- párhuzamosan végezhető, differenciált tevékenységek szervezése;
- a csoport kor szerinti megoszlása (osztott vagy osztatlan)

Az osztatlan csoportokban a nagycsoportos korú gyermekek kötött tevékenységei – differenciált formában – a kisebbek számára önként választható tevékenységet jelentenek. A torna foglalkozás a csoportok heti rendjében állandó napot igényel.

Minőségirányítási Programunk 8. számú mellékletében szabályoztuk az éves foglalkoztatási tervek elkészítésének rendjét.

A gyermekek fejlődésének mérésével kapcsolatos általános tapasztalatok:

Az intézményi mérőrendszer jól használható.

A mérési eredmények folyamatosan alapjául szolgáltak a gyermekek fejlesztésének.

A segítő szakemberekkel való együttműködést tovább javítottuk.

A megfigyelések során szerzett információkból nyert tapasztalatokkal folyamatosan javítottuk a nevelőtevékenységet.

### **3. A nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota**

Testületünk stabil, évek óta együtt dolgozó kollégákból állt. Az elmúlt három évben történt nyugdíjazások, illetve két fő gyermekvállalása miatt új kollégák felvételére került sor. Fontosnak tartottuk megismertetni velük szakmai munkánkat, és segíteni őket a beilleszkedésben.

A testület munkamorálja példamutató. A dolgozók egymás közötti munkamegosztása arányos, bár a hiányzók helyettesítése komoly nehézségeket okoz.

Jó az együttműködés az óvodapedagógusok és a dajkák között, az elmúlt években kiemelt figyelmet fordítottunk a dajkák pedagógiai ismereteinek a bővítésére.

A továbbképzések a beiskolázási tervnek megfelelően folytak, kiemelt figyelemmel a felzárkóztatásra és tehetséggondozásra. A kötelező továbbképzést mindenki teljesítette. Szakvizsgája öt óvodapedagógusnak van, egy kolléga most végzi az ehhez szükséges képzést.

A testület mentálhigiénés állapota az utóbbi évek gazdasági változásai okán romlott. A nehéz anyagi helyzet, az alacsony bérek komoly terhet jelentenek az intézmény dolgozói számára. A vezető részéről nyújtott erkölcsi, és a megérdemelnél kevesebb anyagi elismerés nem elég; ezek a problémák csak társadalmi és oktatáspolitikai szinten oldhatók meg.

Reméljük, a 2011. évi CXC törvény a nemzeti köznevelésről erre a problémára részben megoldást fog adni.

#### 4. Óvodát elhagyók problémái

Az óvodánkat elhagyó gyermekek száma nem jelentős.

2008/2009. nevelési év	4 fő
2009/2010. nevelési év	4 fő
2010/2011. nevelési év	5 fő
2011/2012. nevelési év	6 fő

A távozók, elköltöztek lakhelyükről távoli kerületekbe, illetve vidékre. Ebben a nevelési évben három gyermek külföldre költözött.

A távozók helyére minden esetben felvesszük a várólistán szereplő gyermekeket.

#### **Elemzés a vezetői pályázatkor benyújtott vezetői programhoz kapcsolódva**

##### **1. Változások a vezetői programhoz képest, az elért és el nem ért célok**

A 2008. évben írt vezetői pályázatomban megfogalmazott célkitűzéseket, feladatokat úgy érzem, teljesítettem.

„Minden gyermeknek biztosítani kell annak lehetőségét, hogy minőségileg garantált, a felemelkedés esélyét biztosító óvodai ellátásban részesüljön.”

Az elmúlt évek tapasztalatai megerősítettek abban, hogy koncepciónk helyes, programunk és munkánk megfelelően segítik a gyermekek sokoldalú és harmonikus fejlődését. Sikerült elérni és megőrizni óvodánk népszerűségét, a gyermekek és szülők szívesen járnak hozzánk. A mozgásfejlesztés területén – és segítségével – elért eredményeinket igyekeztünk megóvni. Intézményünk sokszínű, - programunk profiljához illeszkedő olyan mozgásos tevékenységeket kínál az intézményhasználók számára, mint a táncház, görkorcsolya, jégkorcsolya, úszás, foci. Törekedtünk arra, hogy partnereink egyre jobban megismerjék tevékenységünket, és ennek ismeretében tudatosan válasszák intézményünket. Ezt tükrözik az évenként elvégzett elégedettségvizsgálat eredményei.

A helyi programunk igényes megvalósításával végeztük a testi, szociális, értelmi képességek egyéni és életkor-specifikus kibontakoztatását játékba ágyazott tevékenységeket kínálva valósítottuk meg az óvoda személyiségfejlesztő, szocializációs és óvó-védő feladatát. A kudarcmentes iskolakezdés érdekében törekedtünk arra, hogy az óvoda-iskola átmenet a két intézménytípus szakmai

konszenzusán nyugvó kölcsönös, programszerű, tartalmilag is előkészített folyamattá váljon. Fontosnak tartottuk a nyitott, érdeklődő, toleráns, segítőkész, együttműködő és alkalmazkodó személyiségjegyek megalapozását, a kreativitás fejlesztését.

Óvodai nevelésünk során igyekeztünk megtartani a játék elsődleges szerepét, általa biztosítani a testi-lelki-értelmi fejlesztést.

Igyekeztünk megvalósítani az inkluzív pedagógia elveit, miszerint a gyermekek alapvető joga, hogy sajátos szükségleteiknek, állapotuknak megfelelő segítséget kapjanak készségeik kibontakoztatásához, személyiségük fejlesztéséhez. Minden gyermek más, minden gyermeket a maga szintje és képességei szerint szükséges nevelni, fejleszteni, egyénre szabott pedagógiai módszerekkel, differenciálással.

Fontosnak tartottuk –az életkori sajátosságokat figyelembe véve – a kognitív képességek alakítását, differenciált fejlesztését. Munkánkban törekedtünk arra, hogy minden gyermeket eljuttassunk egyéni képességei maximumára.

Elindítottuk tehetséggondozó munkánkat, ebben segítséget nyújtanak az óvodánkban dolgozó egyéb szakemberek. (fejlesztő pedagógus, pszichológus, logopédus). Nevelőtestületünk maximális elhivatottsággal, odaadással szakmai felkészültséggel igyekezett megteremteni minden gyermek számára a legmegfelelőbb utat személyiségének kibontakoztatásához, változatos tevékenységekkel, differenciált fejlesztéssel segítettük őket abban, hogy alkalmassá váljanak az iskolai élet megkezdésére.

Tárgyi fejlesztések terén a pályázatomban tervezetteket – egy kivételével – sikerült megvalósítani. Nem sikerült megvalósítani a mosogató konyha burkolatának cseréjét.

Megvalósult fejlesztések:

- Fejlesztést, nevelést szolgáló eszközök folyamatos biztosítása (játékok, sporteszközök)
- Informatikai és technikai eszközök vásárlása
- Világítás korszerűsítése
- Nyílászárók cseréje
- Fűtés bővítése a Pillangó csoportban
- Kettő csoport mosdójának felújítása (Pillangó, Mókus)
- Csoportszobai parketták csiszolása, lakkozása
- Udvar fejlesztése-két üléses laphinta telepítése

- Komposztálók telepítése az udvarra
- Kerti zuhanyozók felújítása
- Kerítés felújítása
- Az óvoda állagának megóvása
- Biztonságos óvoda működtetése, balesetveszélyes dolgok megszüntetése

Az elmúlt évben szülői segítséggel (anyagi és munka) sikerült négy csoportban a mosdók, öltözők kifestése (800 000 Ft. )

Szülő anyagi támogatásával gumitégla telepítése a Mókus csoport udvarán lévő csúszda alá (200 000 Ft.)

A papírgyűjtésből összegyűlt pénzből kifestettük az óvoda folyosóját. (90 000 Ft.)

Az elmúlt négy évben is rendszeresen részt vettünk pályázatokon. Az így befolyt összeget is óvodánk fejlesztésére fordítottuk.

2008-2009.

A pályázat címe	A pályázat kiírója	Nyert összeg	Felhasználás
XIII. Kőbányai Óvodás Sportnapok	Kőbányai Sport Alapítvány	60 000 Ft	Sportruházat gyermekeknek

2009-2010.

A pályázat címe	A pályázat kiírója	Nyert összeg	Felhasználás
XIII. Kőbányai Óvodás Sportnapok	Kőbányai Sport Közhasznú Alapítvány	50 000 Ft.	Gyermekkerékpár, roller

2010-2011.

A pályázat címe	A pályázat kiírója	Nyert összeg	Felhasználás
Kőbányai Óvodás Sportnapok	Kőbányai Önkormányzat Sportirodája	50 000 Ft.	Sporteszközök
Kerületi Kulturális rendezvények és tevékenységek	Kőbányai Kulturális, Oktatási és Sport Bizottság	120 000 Ft	Kulturális rendezvény

2011-2012.

A pályázat címe	A pályázat kiírója	Nyert összeg	Felhasználás
Intézményi sporteszköz támogatás	Magyar Labdarúgó Szövetség	50 000 Ft	Gyermek sportruházat, labdák

2012. – ben indulunk a TÁMOP- 3.1.11-12/1 Óvodafejlesztés pályázaton.

## 2. Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia

### Intézményünk szervezeti struktúrája



## 3. A nevelő-oktató munka ellenőrzése, szakmai, módszertani irányítása

Az intézmény törvényes, tervszerű, egyenletes működésének és fejlesztésének biztosítása a vezetőség feladata.

Intézményünkben az ellenőrzés az IMIP-ben meghatározottak alapján történt, és a következő területeken valósult meg:

- Intézményi fő folyamatok ellenőrzése
- Intézmény működésének ellenőrzése
- Minőségügyi ellenőrzés
- Munkatársak munkájának ellenőrzése

- 3. 3. 2. 1. / 1. Intézményi fő folyamatok ellenőrzésének rendje
- 3. 3. 2. 2. / 1. Az intézmény működésének ellenőrzési rendje
- 3. 3. 2. 3. / 1. A minőségügyi ellenőrzés rendje
- 3. 3. 2. 3. / 2. IMIP éves értékelés folyamatszabályozása
- 3. 3. 2. 4. / 1. A munkatársak munkájának ellenőrzési rendje
- 3. 3. 2. 4. / 2. A pedagógusok és alkalmazottak együttműködése

Az intézmény működéséről minden évben átfogó értékelést készítettünk. Ennek megvalósulása érdekében meghatároztuk a vizsgálni kívánt területeket. A partnerek által jelzett, illetve a saját ellenőrzés során feltárt olyan eseteket, amelyekben a szolgáltatások nem felelnek meg az elvárt követelményeknek, nem megfelelésigként kezeljük. Ezeket az eseteket feljegyzésben dokumentáltuk, a javításra intézkedési tervet készítettünk.

2009-ben teljes körű intézményi önértékelést végeztünk.

Évenként értékeltük az intézmény munkáját, az elvégzett ellenőrzések, mérések és visszajelzések alapján. Célunk az értékelés eredményeinek felhasználásával a működés javítása, a folyamatos fejlesztés megvalósítása.

Működtettük a teljesítményértékelési és minősítési rendszert. Az intézményi ösztönző rendszer az intézményi alapelvekre és szabályzókra épülve hivatott biztosítani a működés folyamatos javítását. A teljesítményértékelést minden esetben a minősítést megelőzően, de legalább három évenként egy alkalommal elvégeztük. Az értékelés ütemezését, tervezését az éves munkatervben határoztuk meg.

A belső ellenőrzésen kívül rendszeres külső ellenőrzések is történtek intézményünkben. 2010-ben két nagy átfogó ellenőrzés történt a Polgármesteri Hivatal Belső Ellenőrzési Osztálya részéről, valamint a Magyar Államkincstár Közép-Magyarországi Regionális Igazgatósága részéről. Az ellenőrzések megállapításai pozitívak voltak.

#### **4. Emberi viszonyok az intézményben**

A jó munkahelyi légkör biztosítása, megőrzése, a dolgozók mentálhigiénés állapotának a javítása volt a célkitűzésem, amelyet igyekeztem teljesíteni. A vezetési folyamatban aktívan részt vettek a kulcsemberek, mindig számíthattam a vezetőség tagjainak színvonalas munkájára. Igyekeztem gondoskodni a vezetői utánpótlásról, így folyamatosan bevontam a vezetői feladatokba az arra alkalmas kollégánót.

Az intézményünk stratégiai terveinek a megvalósításához szakmailag felkészült, innovatív, szakmai és módszertani tudásukat folyamatosan fejleszteni képes kollégákra van szükség. Továbbképzési programunk működtetése ezt a feladatot hivatott teljesíteni, melyet az IMIP 2. sz. mellékletében rögzítettünk.

Az erkölcsi elismerés mellett az elmúlt négy évben sikerült anyagi elismerést is nyújtani a dolgozóknak. Összefogással, hatékony munkaszervezéssel minden évben sikerült kigazdálkodnunk egy kis bérmaradványt, amivel a jól dolgozó munkatársakat tudtuk jutalmazni.

Minden évben szerveztünk közös kirándulásokat, ünnepi összejöveteleket (karácsony, farsang), amelyek mindig jó hangulatban teltek és „csapatunk” megerősítését szolgálták.

## 5. Problémák és kihívások

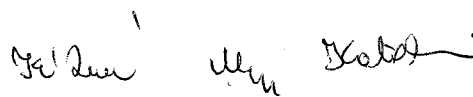
Legnagyobb kihívás lesz az intézményben dolgozók részére az új intézményvezetővel a célok és feladatok megvalósítása, a köznevelési törvénynek való megfelelés, a dokumentumok átdolgozása.

## Záró gondolatok

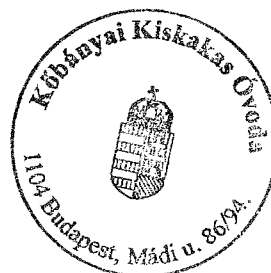
A Kőbányai Kiskakas Óvodában töltött 40 év – melyből 24 évet vezetőként éltem át – nagyon sok örömet és sikerélményt adott, így nyugodtan zárom le pályámat és nyugdíjba vonulok. A nevelőtestület egysége, színvonalas munkája, a partnerek elégedettsége bizonyítja számomra, hogy munkám nem volt hiábavaló.

Igyekeztem gondoskodni az utánpótlásról, és ez biztosíték arra, hogy a Kiskakas Óvodában a jövőben is hasonlóan színvonalas, innovatív, a partnerek elismerését kivívó munka fog folyni.

Budapest, 2012. április 4.



Kékesné Nagy Katalin





# Szülői igény- és elégedettségmérő kérdőív 2011-2012

Óvoda átlaga: 4,49

	Kérdés	Átlag
1.	Sikerült -e megismerniük a fenti dokumentumokat? (Szülői értekezleten tájékoztatás, csoportos beszélgetés, betekintési lehetőség?)	4,27
2.	Egyetértének -e az intézmény minőségpolitikájával, az abban megfogalmazott célokkal?	4,05
<b>Mennyire elégedett Ön?</b>		
3.	Az óvoda épületének tisztaságával?	4,66
4.	Az óvoda felszereltségével?	4,28
5.	Az óvoda udvarának a felszereltségével?	3,49
6.	A csoportszobák bútorzatával?	4,23
7.	A csoportszobák felszereltségével?	4,56
8.	A csoportszobák otthonosságával?	4,77
9.	Véleménye szerint megvalósul -e célunk, hogy az esztétikus környezet váljék a gyermekek igényévé?	4,49
10.	Megjelenik -e a környezet cselekvő védelme tevékenységeinkben? (szeretik, óvják, védik a környezetük értékeit, tisztaságát)	4,48
11.	Kiemelt feladatunk az egészséges életmódra nevelés. Ön szerint mennyire eredményes ez a nevelési terület? (kirándulások, mozgás, szemléletformálás, gyümölcsnapok, zöldség- és gyümölcssaláta készítése)	4,60
12.	Intézményünk programja a mozgásfejlesztésre épül. Véleménye szerint sikerül -e biztosítanunk a gyermekek számára a komplex mozgásfejlesztést? (mindennapos testmozgással, mozgásigény kielégítése, mozgás beépítése a tevékenységekbe)	4,45
<b>Mennyire elégedett Ön? (az óvoda)</b>		
13.	érzelmi nevelésével?	4,47
14.	értelmi fejlesztésével?	4,58
15.	szocializáló tevékenységével?	4,59
<b>Az óvodai élet tevékenységi formáinak (foglalkozások) tartalmával?</b>		
16.	játék	4,74
17.	mozgás	4,46
18.	vers-mese	4,71
19.	ének, zene, énekes játék	4,63
20.	rajzolás, mintázás, kézimunka	4,77
21.	külső világ tevékeny megismerése (környezetismeret, matematika)	4,55
22.	tanulás	4,56
23.	munka jellegű tevékenységek	4,55
24.	Tapasztalható -e a gyermek folyamatos fejlődése a különböző fejlesztési területeken?	4,50
25.	Milyennek ítéli az óvodában folyó nevelő-oktató munka hatékonyságát?	4,66
26.	Mennyire elégedett Ön a szervezett intézményi programokkal, kirándulásokkal, rendezvényekkel?	4,49
<b>A szülők által is látogatható óvodai programok</b>		
27.	tartalmával	4,53
28.	formáival	4,53
29.	gyakoriságával?	4,08
30.	Mennyire elégedett Ön az óvoda és a család kapcsolattartásával, kommunikációjával? (családlátogatás, szülői értekezlet, fogadóóra, ünnepek, óvodaújság, gyermeknap)	4,55
<b>Az óvoda és a család kapcsolattartásának</b>		
31.	formájával	4,54
32.	módjával	4,55
33.	rendszerességével?	4,33
34.	Mennyire elégedett Ön az intézmény gyermekközpontúságával?	4,71
35.	Ha önnek volt az év folyamán panaszos ügye, sikerült -e azt megfelelő módon megnyugtatóan rendezni?	4,68

# Szülői igény- és elégedettségmérő kérdőív 2010-2011

Óvoda átlaga: 4,51

	Kérdés	Átlag
1.	Sikerült -e megismerniük a fenti dokumentumokat? (Szülői értekezleten tájékoztatás, csoportos beszélgetés, betekintési lehetőség?)	4,31
2.	Egyetértenek -e az intézmény minőségpolitikájával, az abban megfogalmazott célokkal?	4,67
<b>Mennyire elégedett Ön?</b>		
3.	Az óvoda épületének tisztaságával?	4,77
4.	Az óvoda felszereltségével?	4,28
5.	Az óvoda udvarának a felszereltségével?	3,57
6.	A csoportszobák bútorzatával?	4,46
7.	A csoportszobák felszereltségével?	4,57
8.	A csoportszobák otthonosságával?	4,73
9.	Véleménye szerint megvalósul -e célunk, hogy az esztétikus környezet váljék a gyermekek igényévé?	4,47
10.	Megjelenik -e a környezet cselekvő védelme tevékenységeinkben? (szeretik, óvják, védik a környezetük értékeit, tisztaságát)	4,66
11.	Kiemelt feladatunk az egészséges életmódra nevelés. Ön szerint mennyire eredményes ez a nevelési terület? (kirándulások, mozgás, szemléletformálás, gyümölcsnapok, zöldség- és gyümölcssaláta készítése)	4,59
12.	Intézményünk programja a mozgásfejlesztésre épül. Véleménye szerint sikerül -e biztosítani a gyermekek számára a komplex mozgásfejlesztést? (mindennapos testmozgással, mozgásigény kielégítése, mozgás beépítése a tevékenységekbe)	4,45
<b>Mennyire elégedett Ön? (az óvoda)</b>		
13.	érzelmi nevelésével?	4,57
14.	értelmi fejlesztésével?	4,68
15.	szocializáló tevékenységével?	4,63
<b>Az óvodai élet tevékenységi formáinak (foglalkozások) tartalmával?</b>		
16.	játék	4,72
17.	mozgás	4,50
18.	vers-mese	4,70
19.	éneke, zene, énekes játék	4,66
20.	rajzolás, mintázás, kézimunka	4,63
21.	külső világ tevékeny megismerése (környezetismeret, matematika)	4,48
22.	tanulás	4,60
23.	munka jellegű tevékenységek	4,56
24.	Tapasztalható -e a gyermek folyamatos fejlődése a különböző fejlesztési területeken?	4,69
25.	Milyennek ítéli az óvodában folyó nevelő-oktató munka hatékonyságát?	4,61
26.	Mennyire elégedett Ön a szervezett intézményi programokkal, kirándulásokkal, rendezvényekkel?	4,49
<b>A szülők által is látogatható óvodai programok</b>		
27.	tartalmával	4,61
28.	formáival	4,55
29.	gyakorúságával?	3,93
30.	Mennyire elégedett Ön az óvoda és a család kapcsolattartásával, kommunikációjával? (családlátogatás, szülői értekezlet, fogadóóra, ünnepek, óvodaújság, gyermeknap)	4,46
<b>Az óvoda és a család kapcsolattartásának</b>		
31.	formájával	4,42
32.	módjával	4,35
33.	rendszerességével?	4,31
34.	Mennyire elégedett Ön az intézmény gyermekközpontúságával?	4,71
35.	Ha önnek volt az év folyamán panaszos ügye, sikerült -e azt megfelelő módon megnyugtatóan rendezni?	4,63

## Szülői igény- és elégedettségmérő kérdőív 2009/2010.

Óvoda átlaga:		4,36								
Kérdés		1.csop.	2.csop.	3.csop.	4.csop.	5.csop.	6.csop.	7.csop.	8.csop.	átlag:
1.	Sikerült -e megismerniük a fenti dokumentumokat? (Szülői értekezleten tájékoztatás, csoportos beszélgetés, betekintési lehetőség?)	4,33	4,67	4,30	4,60	3,75	3,67	4,00	4,00	4,17
2.	Egyetértének -e az intézmény minőségpolitikájával, az abban megfogalmazott célokkal?	4,67	4,67	4,30	4,60	3,75	3,89	4,10	4,38	4,30
<b>Mennyire elégedett Ön?</b>										
3.	Az óvoda épületével?	4,00	4,56	3,70	4,20	3,25	3,11	3,50	4,00	3,79
4.	Az óvoda épületének tisztaságával?	4,67	5,00	4,90	4,60	4,75	4,33	4,20	4,63	4,64
5.	Az óvoda felszereltségével?	4,00	4,22	4,20	4,00	4,00	4,00	3,50	4,00	3,99
6.	Az óvoda udvarának a felszereltségével?	3,00	3,56	3,50	3,50	3,25	2,78	2,50	2,55	3,08
7.	A csoportszobák bútorzatával?	4,44	4,89	4,70	4,30	3,50	4,00	3,50	4,13	4,18
8.	A csoportszobák felszereltségével?	4,44	4,89	4,80	4,40	4,00	4,33	3,80	4,25	4,36
9.	A csoportszobák otthonosságával?	4,89	5,00	5,00	4,70	4,25	4,56	4,10	4,38	4,61
10.	Véleménye szerint megvalósul -e célunk, hogy az esztétikus környezet váljék a gyermekek igényévé?	4,89	4,67	4,70	4,70	3,75	3,89	3,90	3,88	4,30
11.	Megjelenik -e a környezet cselekvő védelme tevékenységeinkben? (szeretik, óvják, védik a környezetük értékeit, tisztaságát)	4,44	4,78	4,80	4,70	4,00	4,56	4,30	3,75	4,42
12.	Kiemelt feladatunk az egészséges életmódra nevelés. Ön szerint mennyire eredményes ez a nevelési terület? (kirándulások, mozgás, szemléletformálás, gyümölcsnapok, zöldség- és gyümölcssaláta készítése)	4,67	4,89	4,90	4,50	4,75	4,56	4,40	3,50	4,52
13.	Intézményünk programja a mozgásfejlesztésre épül. Véleménye szerint sikerül -e biztosítani a gyermekek számára a komplex mozgásfejlesztést? (mindennapos testmozgással, mozgásigény kielégítése, mozgás beépítése a tevékenységekbe)	4,78	4,56	4,70	4,30	4,25	4,22	3,80	3,75	4,30
<b>Mennyire elégedett Ön? (az óvoda)</b>										
14.	érzelmi nevelésével?	4,89	5,00	4,80	4,40	4,50	4,00	3,90	3,75	4,41
15.	értelmi fejlesztésével?	4,89	5,00	4,90	4,60	4,25	4,44	4,00	4,13	4,53
16.	szocializáló tevékenységével?	4,89	4,78	4,50	4,50	4,00	4,33	4,00	3,50	4,31
<b>(magatartási, viselkedési alpnormák, társas kapcsolatok, stb.)</b>										
<b>Az óvodai élet tevékenységi formáinak (foglalkozások) tartalmával?</b>										
17.	játék	4,78	4,89	4,90	4,60	4,50	4,56	4,30	4,25	4,60
18.	mozgás	4,89	4,67	4,80	4,20	4,75	4,22	3,80	3,75	4,39
19.	vers-mese	4,89	4,89	5,00	4,80	4,50	4,33	4,40	4,00	4,60
20.	ének, zene, énekes játék	4,78	4,89	4,90	4,80	4,75	4,56	4,30	3,88	4,61
21.	rajzolás, mintázás, kézimunka	4,44	5,00	4,90	4,60	4,50	4,67	4,40	4,25	4,60
22.	külső világ tevékeny megismerése (környezetismeret, matematika)	4,11	4,44	4,80	4,50	4,25	4,44	4,30	3,88	4,34

23.	tanulás	4,44	4,33	4,90	4,50	4,25	4,00	4,20	3,75	4,30
24.	munka jellegű tevékenységek	4,00	4,44	5,00	4,30	4,00	4,11	4,30	3,63	4,22
25.	Tapasztalható -e a gyermek folyamatos fejlődése a különböző fejlesztési területeken?	4,78	4,67	4,90	4,90	4,25	4,44	4,30	4,00	4,53
26.	Milyennek ítéli az óvodában folyó nevelő-oktató munka hatékonyságát?	4,89	4,78	4,80	4,70	4,50	4,33	4,10	4,00	4,51
27.	Mennyire elégedett Ön a szervezett intézményi programokkal, kirándulásokkal, rendezvényekkel?	4,67	4,89	4,60	4,30	4,50	4,22	4,20	3,63	4,38
<b>A szülők által is látogatható óvodai programok</b>										
28.	tartalmával	4,67	4,78	4,70	4,80	4,50	4,33	4,20	4,00	4,50
29.	formáival	4,67	4,67	4,80	4,80	4,50	4,44	4,10	4,13	4,51
30.	gyakorúságával?	4,33	4,00	4,30	4,30	4,25	4,22	3,80	3,63	4,10
31.	Mennyire elégedett Ön az óvoda és a család kapcsolattartásával, kommunikációjával? (családlátogatás, szülői értekezlet, fogadóóra, ünnepek, óvodaiújság, Gyermeknap, faliújság, stb.)	4,44	4,67	4,80	4,80	4,50	4,56	4,10	4,13	4,50
<b>Az óvoda és a család kapcsolattartásának</b>										
32.	formájával	4,33	4,89	4,90	4,50	4,00	4,44	4,00	3,63	4,34
33.	módjával	4,33	4,89	4,90	4,40	4,00	4,33	4,10	3,88	4,35
34.	rendszerességével?	4,22	4,67	4,70	4,30	3,50	4,11	4,10	3,75	4,17
35.	Mennyire elégedett Ön az intézmény gyermekközpontúságával?	5,00	4,89	4,90	4,90	4,25	4,11	4,20	3,88	4,52
36.	Biztonságban érzi-e gyermekét az óvodában?	5,00	4,89	4,90	4,90	4,50	4,78	4,60	4,25	4,73
37.	Ha önnek volt az év folyamán panaszos ügye, sikerült -e azt megfelelő módon megnyugtatóan rendezni?	5,00	5,00	5,00	5,00	4,25	4,33	4,60	4,25	4,68

## Szülői igény- és elégedettségmérő kérdőív 2008/2009.

Óvoda átlaga:		4,36								
Kérdés		1.csop.	2.csop.	3.csop.	4.csop	5.csop.	6.csop	7.csop	8.csop	átlag:
1.	Sikerült -e megismerniük a fenti dokumentumokat? (Szülői értekezleten tájékoztatás, csoportos beszélgetés, betekintési lehetőség?)	4,33	4,67	4,30	4,60	3,75	3,67	4,00	4,00	4,17
2.	Egyetértenek -e az intézmény minőségpolitikájával, az abban megfogalmazott célokkal?	4,67	4,67	4,30	4,60	3,75	3,89	4,10	4,38	4,30
<b>Mennyire elégedett Ön?</b>										
3.	Az óvoda épületével?	4,00	4,56	3,70	4,20	3,25	3,11	3,50	4,00	3,79
4.	Az óvoda épületének tisztaságával?	4,67	5,00	4,90	4,60	4,75	4,33	4,20	4,63	4,64
5.	Az óvoda felszereltségével?	4,00	4,22	4,20	4,00	4,00	4,00	3,50	4,00	3,99
6.	Az óvoda udvarának a felszereltségével?	3,00	3,56	3,50	3,50	3,25	2,78	2,50	2,55	3,08
7.	A csoportszobák bútorzatával?	4,44	4,89	4,70	4,30	3,50	4,00	3,50	4,13	4,18
8.	A csoportszobák felszereltségével?	4,44	4,89	4,80	4,40	4,00	4,33	3,80	4,25	4,36
9.	A csoportszobák otthonosságával?	4,89	5,00	5,00	4,70	4,25	4,56	4,10	4,38	4,61
10.	Véleménye szerint megvalósul -e célunk, hogy az esztétikus környezet váljék a gyermekek igényévé?	4,89	4,67	4,70	4,70	3,75	3,89	3,90	3,88	4,30
11.	Megjelenik -e a környezet cselekvő védelme tevékenységeinkben? (szeretik, óvják, védik a környezetük értékeit, tisztaságát)	4,44	4,78	4,80	4,70	4,00	4,56	4,30	3,75	4,42
12.	Kiemelt feladatunk az egészséges életmódra nevelés. Ön szerint mennyire eredményes ez a nevelési terület? (kirándulások, mozgás, szemléletformálás, gyümölcsnapok, zöldség- és gyümölcssaláta készítése)	4,67	4,89	4,90	4,50	4,75	4,56	4,40	3,50	4,52
13.	Intézményünk programja a mozgásfejlesztésre épül. Véleménye szerint sikerül -e biztosítani a gyermekek számára a komplex mozgásfejlesztést? (mindennapos testmozgással, mozgásigény kielégítése, mozgás beépítése a tevékenységekbe)	4,78	4,56	4,70	4,30	4,25	4,22	3,80	3,75	4,30
<b>Mennyire elégedett Ön? (az óvoda)</b>										
14.	érzelmi nevelésével?	4,89	5,00	4,80	4,40	4,50	4,00	3,90	3,75	4,41
15.	értelmi fejlesztésével?	4,89	5,00	4,90	4,60	4,25	4,44	4,00	4,13	4,53
16.	szocializáló tevékenységével?	4,89	4,78	4,50	4,50	4,00	4,33	4,00	3,50	4,31
(magatartási, viselkedési alapszabályok; társas kapcsolatok, stb.)										
<b>Az óvodai élet tevékenységi formáinak (foglalkozások) tartalmával?</b>										
17.	játék	4,78	4,89	4,90	4,60	4,50	4,56	4,30	4,25	4,60
18.	mozgás	4,89	4,67	4,80	4,20	4,75	4,22	3,80	3,75	4,39
19.	vers-mese	4,89	4,89	5,00	4,80	4,50	4,33	4,40	4,00	4,60
20.	éneke, zene, énekes játék	4,78	4,89	4,90	4,80	4,75	4,56	4,30	3,88	4,61
21.	rajzolás, mintázás, kézimunka	4,44	5,00	4,90	4,60	4,50	4,67	4,40	4,25	4,60
22.	Külső világ tevékeny megismerése (környezetismeret, matematika)	4,11	4,44	4,80	4,50	4,25	4,44	4,30	3,88	4,34

23.	tanulás	4,44	4,33	4,90	4,50	4,25	4,00	4,20	3,75	4,30
24.	munka jellegű tevékenységek	4,00	4,44	5,00	4,30	4,00	4,11	4,30	3,63	4,22
25.	Tapasztalható -e a gyermek folyamatos fejlődése a különböző fejlesztési területeken?	4,78	4,67	4,90	4,90	4,25	4,44	4,30	4,00	4,53
26.	Milyennek ítéli az óvodában folyó nevelő-oktató munka hatékonyságát?	4,89	4,78	4,80	4,70	4,50	4,33	4,10	4,00	4,51
27.	Mennyire elégedett Ön a szervezett intézményi programokkal, kirándulásokkal, rendezvényekkel?	4,67	4,89	4,60	4,30	4,50	4,22	4,20	3,63	4,38
<b>A szülők által is látogatható óvodai programok</b>										
28.	tartalmával	4,67	4,78	4,70	4,80	4,50	4,33	4,20	4,00	4,50
29.	formáival	4,67	4,67	4,80	4,80	4,50	4,44	4,10	4,13	4,51
30.	gyakorúságával?	4,33	4,00	4,30	4,30	4,25	4,22	3,80	3,63	4,10
31.	Mennyire elégedett Ön az óvoda és a család kapcsolattartásával, kommunikációjával? (családlátogatás, szülői értekezlet, fogadóóra, ünnepek, óvodaújság, Gyermeknap, fallújság, stb.)	4,44	4,67	4,80	4,80	4,50	4,56	4,10	4,13	4,50
<b>Az óvoda és a család kapcsolattartásának</b>										
32.	formájával	4,33	4,89	4,90	4,50	4,00	4,44	4,00	3,63	4,34
33.	módjával	4,33	4,89	4,90	4,40	4,00	4,33	4,10	3,88	4,35
34.	rendszerességével?	4,22	4,67	4,70	4,30	3,50	4,11	4,10	3,75	4,17
35.	Mennyire elégedett Ön az intézmény gyermekközpontúságával?	5,00	4,89	4,90	4,90	4,25	4,11	4,20	3,88	4,52
36.	Biztonságban érzi-e gyermekét az óvodában?	5,00	4,89	4,90	4,90	4,50	4,78	4,60	4,25	4,73
37.	Ha önnek volt az év folyamán panaszos ügye, sikerült -e azt megfelelő módon megnyugtatóan rendezni?	5,00	5,00	5,00	5,00	4,25	4,33	4,60	4,25	4,68

# KŐBÁNYAI GÉZENGÚZ ÓVODA

1107 Budapest, Zágrábi u. 13/a.



## Beszámoló a Kőbányai Gézengúz Óvoda négyéves vezetői munkájáról 2008. augusztus 1-től - 2012. március 31-ig

BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT Polgármesteri Hivatala			
Iktatószám:	K/1138	2	2012/II
2012 APR 10.			
Előszám:	.....db melléklet	Előadó: B A	
K/1138	1	2012	II

Készítette: Murányiné Bényei Ibolya  
Óvodavezető

Budapest, 2012. március 31.

# TARTALOMJEGYZÉK

## I. Kerületi célok szintjén

- A demográfiai változások hatása óvodánkra, az ehhez történő alkalmazkodás, annak intézkedései.
- Az alapfeladatok és többletszolgáltatások biztosítása szociális és egyéb hátrányokból adódó esélyegyenlőségek mérséklése, a kiemelkedő tevékenységek támogatása.
- A mérésekből és értékelésekből adódó helyi intézkedések, az intézményi minőségbiztosítás.
- Pénzügyi keretek felhasználása (eszközfejlesztés, költségvetés, dolgozói juttatások stb.).

## II. Az óvodai célok szintjén

- A szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások a vezető ciklus első négy évében.
- Intézményi eredmények
- Beiskolázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósítása
- A foglalkozások folyamatszabályozottsága, ellenőrzöttsége
- Az óvodások hiányzásának alakulása
- A nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota
- Az óvodát elhagyók problémái.

## III. A vezetői program céljai szintjén

- Változások a vezetői programhoz képest
- Az elért és el nem ért célok
- Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia
- A nevelő, oktató munka ellenőrzése, szakmai, módszertani irányítása
- Emberi viszonyok az intézményben
- Problémák és kihívások



## Bevezetés

A 2008-ban elkészített vezetői pályázatomban, a meglévő szervezeti és szakmai értékek megőrzésének figyelembe vételével, a Helyi Óvodai Nevelési Program 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.

Az elmúlt négy évben a közoktatás rendszere folyamatos átalakuláson ment és megy keresztül. A törvények folyamatosan módosulnak, melyek nagyban befolyásolják az intézmény szervezeti, tartalmi, tanügy igazgatási területeit egyaránt.

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

### **Beszámolóm a következő dokumentumok alapján készült:**

- Vezetői pályázat
- Kőbányai Gézengúz Óvoda Helyi Óvodai Nevelési Program
- Intézményi Minőségirányítási Program
- Szervezeti- és Működési Szabályzat és mellékletei
- Intézményi munkatervek
- Tanévvégi beszámolók
- Nevelőtestületi jegyzőkönyvek
- Ellenőrzési, értékelési, mérési rendszer dokumentumai

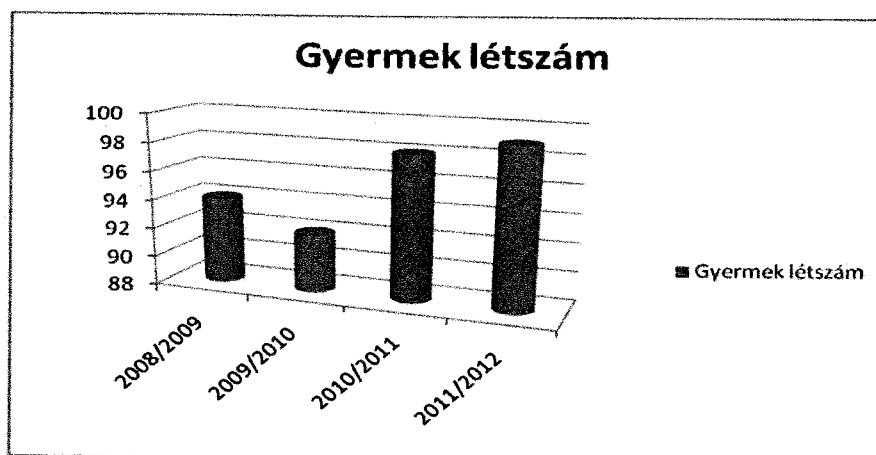
## I. KERÜLETI CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSI SZINTJE

### ▪ Demográfiai változások hatása

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

Az elmúlt négy évben-óvodánkban a gyermeklétszám a következő képen alakult.

2008/2009. október 1.	84 fő	2008/2009. május 1.	94 fő
2009/2010. október 1.	84 fő	2009/2010. május 1.	92 fő
2010/2011. október 1.	91 fő	2010/2011. május 1.	98 fő
2011/2012. október 1.	97 fő	2011/2012. március 1.	99 fő



**Intézményünk jelenlegi feltöltöttsége 99 %.**

**A csoportok jelenlegi átlagléttszáma: 24-25 fő.**

A folyamatosan emelkedő létszámok jól tükrözik a demográfiai előrejelzések hatását, az óvodahasználók intézmény iránti bizalmát.

**Célunk a gyermek létszám maximális kihasználásának folyamatos elérése, megtartása.**

Az előrejelzések szerint a következő években magas lesz a körzetben a gyermeklétszám, a „Pöttyös Terasz” lakóparkba költöző családok gyermek vállalásának köszönhetően, valamint jellemző hogy a környék régi lakásaiba, a nyugdíjas korú lakók helyére kisgyermekes családok költöznek.

Fontos feladatunknak tartjuk a partnerközpontú intézmény működtetését és továbbfejlesztését.

**A célkitűzéseink megvalósítása érdekében a következő feladatokat teljesítettük:**

- partnereink igényeinek, elégedettségének évenkénti mérése
  - szakmai megújulásainknak, eredményeinknek megismerésének folyamatosan teret adunk, óvoda faliújságján, nyílt napokon, újság cikkben, ATV-n, weblapon, nyilvános szakmai bemutatókon (Kőbányai Pedagógiai Napokon)
  - a gyermekek óvodai életéről folyamatos tájékozási lehetőséget biztosítunk intézményünkben és a weblapunkon
  - a kapcsolattartás formáit, tartalmát az igényeknek megfelelően bővítettük /szülők, társintézmények, weblapműködtetés/
  - a Szülők Óvodai Szervezetével kölcsönösen jól együttműködő kapcsolatot alakítottunk ki, javaslataikat, véleményüket, elvárásaikat beépítjük az intézmény éves programjába
  - a Kőbányai Ovipalettában bemutatjuk intézményünket
  - nyílt napokat szervezünk az óvodánk iránt érdeklődő a szülőknek és gyermekeiknek
  - az óvoda hírnevének, elismertségének növelése érdekében szülőket hitelesen részletes tájékoztatjuk
- **Alapfeladatok és többletszolgáltatások biztosítása szociális és egyéb hátrányokból adódó esélyegyenlőtlenségek mérséklése, a kiemelkedő tevékenység támogatása**

Az óvoda alapfeladata az óvodai nevelés a teljes óvodai életet magában foglaló tevékenységek keretében, valamint az iskolai életmódra való alkalmassá tétel.

2008-ban átdolgoztuk az intézmény Helyi Nevelési Programját.

A programunk átdolgozásakor fontos szempont volt a **Kompetencia alapú programcsomag** elemeinek beépítése, a törvényességi megfelelés, s egy magasabb szintű nevelőtevékenység alapjainak megalkotása.

2010-ben ismét módosítottuk Helyi Nevelési Programunkat, megfelelően a 2010-es kormányrendelet módosításaink és a képviselő testület által elfogadott Alapító Okiratnak.

Óvodánk nevelési céljainak megvalósulását nevelési feladataink egymásra épülő, tevékenységei alkotják.

**Az egészséges életmód iránti igény megalapozása programunk**

**alapvetése.** A rendszeresen végzett mozgás, szabadban végzett tevékenységek, egészséges étkezési szokások kialakítása, segítik a gyermekek testi fejlődését, fontos szerepet játszanak az egészség megóvásában. **Óvodásaink számára egész nap korszerű mozgásfejlesztő eszközöket biztosítunk, a csoportszobában és az udvaron egyaránt.** A csoport és a tornaszobában rendszeresen játékos tartásjavító és lábtornát tartunk, a szabad levegőn mozgásos játékokat, foglalkozásokat szervezünk, megteremtjük a kerékpározás, focizás feltételeit.

Ebben a nevelési évben a Kőbányaért Sport Egyesülettel egy EU-s pályázat keretében költségmentesen tudjuk biztosítani a tanfolyami keretek közt szervezett edzést, a futball iránt érdeklődő gyermekek részére.

Nagycsoportos korú óvodásaink, az Üllői úti uszodában sajátítják el úszóedzők irányításával az úszás alapjait a gyermekek életkori sajátosságainak megfelelően. A téli időszakban korcsolyázni járunk gyermekeinkkel a Kőbányai Jégpályára.

Az elmúlt négy évben, pedagógiai munkánk egyik nagy kihívása az integráció sikeres megvalósítása volt.

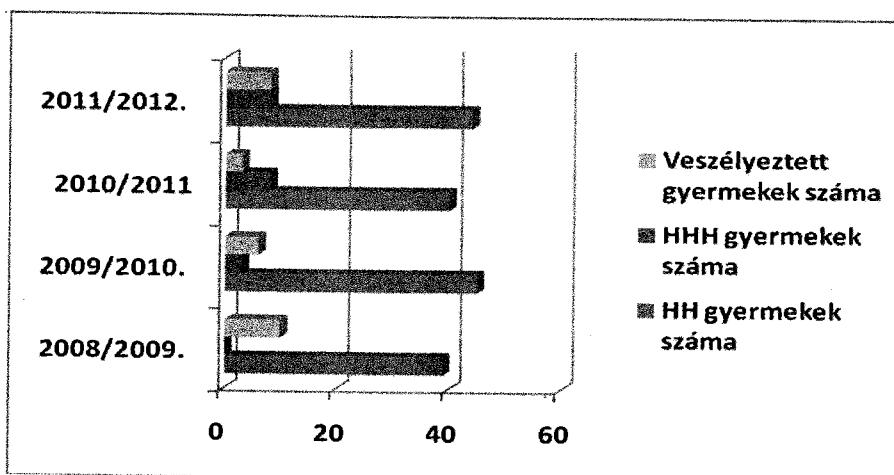
**Óvodánk etnikai hovatartozástól függetlenül ellátja, a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű családokból érkező gyermekek, valamint a Tanulási Képességet Vizsgáló Szakértői és Rehabilitációs Bizottság szakvéleménye alapján integráltan nevelhető-oktatható autista, integráltan nevelhető Down szindrómával élő, a megismerő funkciók, vagy a viselkedés fejlődésének súlyos rendellenességével küzdő integráltan nevelhető sajátos nevelési igényű gyermekek befogadását, nevelést, fejlesztését.**

Intézményünkbe járó gyermekek családjának szociokulturális helyzetéből adódóan nagy felelősségünk van. A gyermekek, fejlődési folyamatában, részképességeinek fejlődésében jelentős lemaradások tapasztalhatóak. Intézményünk pedagógusai tudatosan tervezik és valósítják meg úgy a gyermekek óvodai nevelését, hogy a családi nevelésben felmerülő hiányokat kiegészítse.

A családok szerkezetéből, anyagi helyzetéből, értékrendjéből adódóan magas a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, és veszélyeztetett óvodánkba járó gyermekek száma.

	<b>HH</b>	<b>HHH</b>	<b>Veszélyeztetett</b>
2008/2009.	39	-	10
2009/2010.	45	3	6
2010/2011	40	8	3
2011/2012.	44	8	8

## Gyermekvédelmi esetek számának alakulása



A gyermekek differenciált fejlesztése, fejlődésük segítése, kiemelten fontos feladatunk.

Ennek a feladatnak a megoldásában nagy segítséget jelent, hogy főállású fejlesztő pedagógus dolgozik az intézményben. Munkája megkönnyíti a korai felismerést, a részképesség lemaradással, tanulási-, beilleszkedési-, magatartási zavarokkal küzdő, valamint a hátrányos helyzetű és tehetséges gyermekekkel való foglalkozást és a megfelelő beiskolázást.

Az elmúlt négy év tapasztalatai, az **integráció és a felzárkóztatás** területén:

- a fejlesztő óvodapedagógus, óvodapedagógusok és a nevelést segítő szakemberek (logopédus, pszichológus) között eredményes, hatékony munkakapcsolat alakult ki
- a fejlesztés folyamata összehangolt a szakemberek között
- bővültek a kapcsolattartás formái és tartalma (rendszeres konzultációk, szülők nevelési problémáinak segítése, komplex együttműködés)
- a szülőket segítő partneri kapcsolat kialakulása (fogadó órák, nyílt napok, családokat segítő konzultációs lehetőségek)
- a gyermekek iskolai életre való felkészítésének hatékonysága

A **gyermekek védelmében** fontos feladatunknak tartjuk a gyermekek jelzéseire való odafigyelést, a gyermekek támogatását, fejlődésük nyomon követését, a negatív és pozitív változások észrevételét,

szülőkkel az együttműködő partneri kapcsolat kiépítését, erősítését. A BÁRKA szakembereivel igyekeztünk a partneri kapcsolatot ápolni, rendszeresen részt vettünk szakmai rendezvényeiken, s folyamatosan küldtük a jelzéseket, az óvodánkban előforduló gyermekvédelmi esetekről. Kéréseiknek megfelelően pedagógiai véleményeket készítettünk. A gyermekek helyzetének javítása, segítése érdekében, szerepet vállalunk a veszélyek megelőzésében, feltárásában, megszüntetésében.

A gyermekvédelem eredményei:

- a gyermekek, rendszeresen járnak óvodába, ritkán fordul elő igazolatlan hiányzás, az sem számottevő
- a szülők bizalommal fordulnak hozzánk problémáikkal
- együttműködő kapcsolat alakult ki a BÁRKA és az intézmény között
- igénybe veszik a szakemberek segítségét (pszichológus, fejlesztőpedagógus Nevelési Tanácsadó, BÁRKA (Gyermekjóléti Központ, Családsegítő))

▪ **A mérésekből és értékelésekből adódó helyi intézkedések, az intézményi minőségbiztosítás.**

A törvényi változások következményeképpen 2009-ben, majd 2011-ben módosítottuk **Minőségirányítási Programunkat. Jelenleg** a Kőbányai Önkormányzat Képviselő Testülete által 2011. augusztus 31-én elfogadott **Módosított Minőségirányítási Program** szerint végezzük munkánkat. A minőségi célok és feladatok meghatározásánál figyelembe vettük a fenntartó, a szülők és partnereink elvárásait, a folyamatos mérésekkel képet kapunk a hozzáadott értékeinkről, az elégedettség fokáról.

Céljaink:

- Egészséges életmódra nevelés, a mozgásfejlesztés sokrétű megvalósítása a nevelő-oktató munkánkban.
- Nevelőmunkánk eredményeként a gyermekek alkalmassá váljanak az iskolai életmódra.
- Intézmény belső ellenőrzési rendszerének működtetése.
- Szervezeti kultúra erősítése, a testület tagjainak szakmai fejlesztése.

**IMIP-ünk** szerves része a teljesítményértékelés és a minősítés rendszere mely minden évben felülvizsgálja, értékeli, a harmadik évben pedig

minősíti pedagógusaink eredményeit, tevékenységét. Egymásra épülő rendszerünk jelzi a pedagógus munkájában, az előzőekhez, és az egymáshoz viszonyított eltérést, esetleges elmaradást, vagy növekvő teljesítményt, felhívja a figyelmet a fejlesztendő területekre.

Az IMIP tartalmazza az óvodánkba bevezetett folyamatszabályozást, melyeket a minőségügyi eljárásrendek szabályoznak. Intézményünkben IMIP teamet működtetünk, melynek tagjai folyamatosan elemzik, értékelik az óvodában folyó munkát. Nevelőtestületünk, e mérések eredményeképpen alakítja ki hosszú, és rövid távú stratégiáját.

Mérési és értékelési rendszerünk eredményei beépülnek az óvodai nevelő munkánkba. Továbbra is célunk, hogy a fejlődés biztosított legyen az elért eredményeket megtartsuk, és minőségi visszalépés ne történjen.

2009-ben felülvizsgáltuk az intézmény működését meghatározó egyéb dokumentumait is (SZMSZ, Házirend), így sikerült összhangot teremteni a dokumentumok között.

**Helyi Óvodai Nevelési Programunk** cél- és feladatrendszerének megvalósítás során nagy hangsúlyt helyezünk az IMIP-el való összhangra.

Óvodánkban az alábbi méréseket végezzük évente:

- gyermekek fejlődésének folyamatos nyomon követése
- nevelőmunkánk hatékonysága
- közvetett és közvetlen partnereink elégedettsége
- HOP bevétele
- MIP eredményessége

A PDCA ciklikus ismétlődése a folyamat eredményeit illetve hiányosságait tükrözi.

**Az éves értékelések során a szülők, elégedettek voltak az intézmény működésével, pedagógiai munkánkkal, nevelő, fejlesztő tevékenységünkkel, szervezett programjainkkal.** Javaslataik főleg a gyermekek környezetének még egészségesebbé tételére vonatkoztak, például az udvaron füves terület létrehozására, gumitégla burkolat kialakítására, tornaszoba nagyságának növelésére.

#### ▪ **Pénzügyi keretek felhasználása**

A pénzügyi keretek felhasználásánál az alapfeladataink ellátásához szükséges, és a **kötelező eszköznorma által előírt feltételek megteremtését**, a hiányok pótlását, valamint a Helyi Óvodai Nevelési Programunkban **kiemelt feladataink megvalósításához szükséges eszközök beszerzését**, eszköztárunk folyamatos bővítését tartottuk szem

előtt.

Intézményi költségvetésünk sajnos évről évre nem változik illetve vásárló értéke egyre kevesebb, amely nagyon átgondolt, ésszerű felhasználást követel meg a vezetőtől.

Eszközfejlesztéseink az elmúlt négy évben az alábbi területekre terjedtek ki:

<b>Óvodai költségvetésből</b>	<b>Pályázati nyereményből (2.920.960Ft)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Lábazati burkolat felszerelése az egész intézményben -OSB lapból</li><li>➤ Udvari játékok felújítása, festése, takaró ponyva készítése a homokozókra</li><li>➤ Csoportszobák bútorzatának felújítása, galéria kialakítása</li><li>➤ Szőnyegek, függönyök, egyéb textíliák cseréje</li><li>➤ Szertári szekrények cseréje</li><li>➤ Felnőtt öltözők kialakítása, bútorozása</li><li>➤ Nevelői szobába, irodába bútorok beszerzése</li><li>➤ Felnőtt WC, fürdőszoba felújítása, közlekedő burkolása</li><li>➤ Gyermek mosdókban térelválasztó paravánok készíttetése</li><li>➤ Porszívók, konyhai kisgépek vásárlása</li><li>➤ Elektromos sövénynyíró, fűszegély nyíró, barkács gépek beszerzése,</li><li>➤ Számítógép, számítógépes programok, nyomtató, monitor, telefonkészülék beszerzése,</li><li>➤ Konyhába rozsdamentes bútorok, tálaló eszközök beszerzése</li><li>➤ Játékokhoz eszközök beszerzése</li><li>➤ Pincében, kézműves műhely kialakítása</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Gyermek színház bérletek</li><li>➤ Gyermek asztalok cseréje mind a négy csoportban</li><li>➤ Mozgásfejlesztő és udvari játékok</li><li>➤ Sakk készletek, órák</li><li>➤ Zenei fejlesztést segítő eszközök</li><li>➤ Identitásneveléshez kapcsolódó demonstrációs játékok, eszközök</li><li>➤ Futball kapuk, labdák, ingyenes tanfolyam óvodásaiknak</li></ul>



Központi keretből	vagyonkezelő által végzett munkák
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Épület nyílászáróinak cseréje</li> <li>➤ „Szemünk Fénye” program keretében világításkorszerűsítés</li> <li>➤ Meglévő csúszda és gumitégla telepítése</li> <li>➤ Mosógép</li> <li>➤ Konyhai gáztűzhely</li> <li>➤ Udvari játék vásárlása 1 db</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Az egészségügyi helyiségek festése</li> <li>➤ Tornaszoba, közlekedő helyiségek festése</li> <li>➤ Pince leválasztása az óvoda belső terétől</li> <li>➤ Két ívó kút kialakítása az udvaron</li> <li>➤ Felnőtt WC szellőzésének kialakítása</li> <li>➤ Csoportszoba és négy öltöző PVC burkolatának cseréje</li> <li>➤ Vízmelegítő cseréje</li> <li>➤ Gázvezeték csere az intézmény területén</li> </ul>

Óvodánknak alaptőke híján, sajnos még nem sikerült létrehoznia alapítványát, ezért más bevételünk nem volt.

#### ▪ Dolgozói juttatások

Óvodánk önálló bérgazdálkodó. A közalkalmazotti bértábla nem ad lehetőséget az alkalmazottak bérének differenciálására, de az önkormányzat címpótlékok és a munkáltatói kereset kiegészítés biztosításával elismeri a kiemelkedő munkát, melynek elosztását az óvodavezetői hatáskörébe utalta. Óvodánk **bérmegtakarításából** a hatékony gazdálkodás eredményeképpen, éves szinten, 150.000 Ft - 200.000,- Ft/fő jutalmat tudunk eddig biztosítani.

A dolgozók a **Cafeteria rendszer** keretén belül 123.240,- Ft/fő személyi juttatást is kapnak az önkormányzattól, melyet nagyra értékelünk.

Fontosnak tartom az anyagi elismerés mellett az erkölcsi és szakmai elismerést is, melyet jól sikerült szakmai programok, rendezvények, ünnepek, és szervezett testületi kirándulások alkalmával érvényesítek munkatársaim körében.

#### ▪ Pályázatokon nyert támogatások

Év	Pályázat megnevezése	Elnyert összeg
2008.	FKFK	140.000Ft
2008.	Kőbányai Sportalapítvány	50.000Ft
2009.	Kőbányai Sportalapítvány	50.000Ft

2010.	OKM – informatikai és eszköz	<b>1.000.000Ft</b>
2010.	Kőbányai Sportalapítvány	<b>50.000Ft</b>
2011.	Kőbányai Sportalapítvány	<b>50.000Ft</b>
2011.	Kőbányai Önkormányzat „Közösségi kertek kialakítása fejlesztése”	<b>Növények</b>
2011.	Kőbányai Önkormányzat „Kulturális pályázat”	<b>62.500Ft</b>
2011.	NTP-OKA XX.- „Óvodákban működő tehetséggondozó műhelyek támogatása” Sakk – Matt műhely	<b>300.000Ft</b>
2011.	NTP-OKA XX.- „Óvodákban működő tehetséggondozó műhelyek támogatása” Zene– Bona műhely	<b>300.000Ft</b>
2011.	TÁMOP 3.2.11/10-1/KMR- 2010-0066 Nevelési-oktatási intézmények tanórai, tanórán kívüli és szabadidős tevékenységeinek támogatása	<b>918.460Ft</b>
	<b>Összesen:</b>	<b>2.920.960Ft</b>

## II. ÓVODAI CÉLOK SZINTJÉN

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

**2008-ban a 2007-ben, módosított HOP változata szerint kezdtük el szeptembertől a munkát, majd 2008. december 31-ig valamint 2010. év nyarán ismét felülvizsgáltuk az intézmény HOP-ját.** Tervszerűen végeztük a feltáró, elemző, értékelő munkát, mely jól előkészítette a program tartalmi módosítását. A törvényi változásokon felül a következő lényeges területeket építettük be programunkba: kompetencia alapú oktatás elemeit, integrációt, esélyegyenlőség biztosítását, és a tehetséggondozást. 2008-ban és 2011-ben az Alapító Okirat változásának megfelelően **módosítottuk a következő alap dokumentumainkat: SZMSZ, Házirend.**

2009-ben felülvizsgáltuk és elkészítettük a Gézengúz Óvoda **Biztonságos Óvoda Programját.**

2010-ben a csoportnaplókat és a gyermekek mérési rendszerét, alakítottuk át és hoztuk összhangba a módosított HOP-al, és az óvodai nevelésünkben alkalmazott projekt módszerrel.

2011-ben nevelőtestületünk elkészítette Tehetségsegítő Programját, melyet a HOP-hoz függelékként csatoltunk.

Az éves Óvodai Munkaterv a Feladat Ellátási Tervvel kiegészítve, minden évben határidőre elkészült.

#### ▪ **Intézményi eredmények**

Nevelési céljaink megvalósítása, és következetes megvalósítása eredményezi, hogy **munkánkat jó színvonalon látjuk el** betartva a törvényi szabályzókat és a partnerek elvárásainak való megfelelést. Óvodai tervező és eredményeket rögzítő dokumentációkra kialakítottuk az egységes tervezési metodikát, mely átláthatóvá teszi és biztosítja, hogy a rendszer jól működjön.

#### **Az egészséges életmódra nevelés eredményei:**

- megteremtettük az egységes arculatú, egészséges, biztonságos óvodai, gyermekközpontú környezetet,
- óvodapedagógusaink és a dajkák között egyeztetett elvek és szabályok szerint folyik a nevelő munka
- rendszeres napi mozgást biztosítottuk a tornaszobába és a szabadban,
- nagy hangsúlyt fektettünk az edzésre, korszerű táplálkozásra, napi vitamin bevitelre, testápolásra,
- nevelőmunkánk során szem előtt tartjuk az egészséges életmódra nevelés szokásainak megalapozását
- a kerületi sportversenyeken, sport rendezvényeken rendszeresen és eredményesen részt veszünk,
- családi sportnapot szervezünk a szülőknek,
- népszerűsítjük az egészséges életmóddal kapcsolatos ismereteket, bevezettük és minden tavasszal megrendezzük a „Gézenyűz Egészségnapot”,
- rendszeresen járunk úszni és korcsolyázni

#### **Az érzelmi nevelés eredményei:**

- az óvodánkba érkező gyermekek befogadására nagy gondot fordítottunk, minden év áprilisában nyitott délutánokat szervezünk leendő óvodásainknak, szüleiknek bemutatjuk az óvodát, ismertetjük nevelési programunkat, megismerkednek a csoportokban dolgozó óvodapedagógusokkal és dajkákkal,
- minden életkorban azonos feltételek mellett biztosítjuk az óvodai

- élet megkezdését (anyás, apás beszoktatás lehetősége a gyermek elfogadása és a szülő igénye szerint),
- biztosítjuk, hogy óvodásainkat nyugodt, otthonos, derűs, egymásra figyelő, szeretetteljes légkör vegye körül
  - az elmúlt négy év eredménye, hogy óvodánk esztétikusan berendezett, jól felszerelt,
  - egyre nagyobb figyelmet fordítunk a gyermekek mindenkori mentálhigiénés állapotára, melyen szükség szerint pszichológusunk segítségével próbálunk segíteni
  - a szakmai munkát segítő szakemberek, - fejlesztő óvodapedagógus, pszichológus, logopédus,- az óvodapedagógusok, és a szülők között hatékony együttműködés alakult ki
  - a gyermeki tapasztalatszerzést, játékba ágyazott tevékenységen keresztül a projekt módszer alkalmazásával valósítjuk meg,
  - a játék óvodai nevelésünk személyiségfejlesztésének legfőbb színtere, melyben a szabadjáték elsődlegességét mindenkor szem előtt tartjuk,
  - változatos tevékenységek szervezésével segítjük az óvodai nevelés élményszerűségét (játék, munka, ünnepek, óvodai hagyományok, kirándulások, tehetséggondozó műhelyek, kulturális programok, sport rendezvények, stb.),

#### **Az értelmi nevelés eredményei:**

- a projekt alapú nevelési módszer alkalmazásával a gyermeki érdeklődésen és kíváncsiságon keresztül juttatjuk az értelmi fejlődéshez szükséges megfelelő ismeretekhez óvodásainkat,
- a személyiségfejlesztésünk alapvető színtere a játékba integrált tevékenykedtetés,
- a gyermekeket egyéni képességeik, aktuális fejlettségi szintjük szerint, változatos módszerekkel fejlesztjük, sokszínű fejlesztő játékok alkalmazásával,
- megfigyeléseinket és a pedagógiai vizsgálatok eredményeit, az egyéni megfigyelési naplóban és a fejlesztési naplóba rögzítjük,
- a szülőket fogadóóra keretében, rendszeresen tájékoztatjuk gyermekük fejlődési szintjéről, a fejlesztési folyamat eredményeiről
- az intézményi szakmai munkaközösség a korszerű projekt módszer gyakorlati alkalmazását és megvalósulását dolgozta fel, módszertani segédanyagot készítettünk a tematikus terv gyakorlati megvalósításához
- átalakítottuk ünnepeink szervezését, a gyermekek életkori sajátosságainak, szem előtt tartásával.

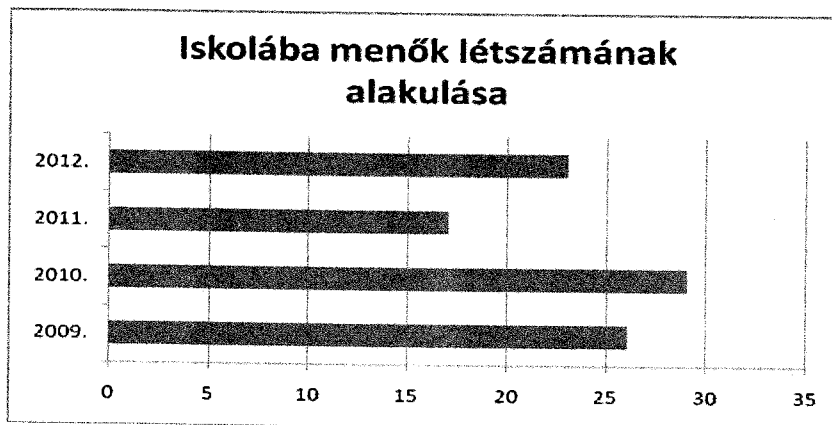
- a tehetségek megmutatkozásának lehetőséget teremtve, bevezettük heti rendszerességgel tehetség műhelyeink működését, (zenei műhely, sakk műhely, ügyes kezek műhelye, kísérleti műhely)
- a Kőrösi Csoma Sándor Kőbányai Kulturális Központ sikeres EU-s pályázatának együttműködőjeként, részt veszünk a Kőbányai gyermekek identitás nevelésének gyakorlati megvalósításában
- további EU-s pályázati együttműködőként ebben az évben ingyenesen biztosíthatjuk óvodásaink számára a futballozás tanfolyami részvételét, de évi rendszerességgel együttműködője vagyunk a „Bozsik Programnak” is,
- a tehetségek kibontakozását elősegítve szervezzük külön tanfolyamainkat, mint: néptánc, sakk, aprók tornája,
- az inklúzió és a tehetséggondozás alkalmazásáról a „Kőbányai Pedagógiai Napokon” két kerületi bemutatót tartottak kollégáim, mellyel növeltük az óvodánkban folyó nevelőmunka elismertségét

#### **Gyermeki tevékenységek:**

- a gyermek legfontosabb tevékenységénél, a játéknál, fontosnak tartjuk a szabad játék tevékenységén belül a vágyak, ötletek kibontakoztatását,
- a testmozgást és a levegőn tartózkodást minden nap biztosítjuk,
- a külső világ megismerése, mese, vers, bábozás, énekes játékok, vizuális tevékenységek a játékba ágyazva a gyermek aktív tevékenységén keresztül valósulnak meg, mely a teljes óvodai életben megtalálhatóak,
- a változatos és korszerű játékeszközöket és fejlesztést segítő eszközöket folyamatosan beszerezzük,

#### **▪ Beiskolázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósítása**

<b>Év</b>	<b>Tanköteles korú gyermekek</b>	<b>Szülői kérésre óvodában maradt</b>	<b>Nevelési Tanácsadóba küldve</b>	<b>Óvodában maradt</b>	<b>Iskolába Ment</b>
2009.	32	2	4	6	26
2010.	33	3	6	4	29
2011.	22	2	5	5	17
2012.	32	8	4	9	23



▪ **A foglalkozások folyamatszabályozottsága, ellenőrzöttsége**

Az óvodában a tevékenységi tervek elkészítése összehangolt az OAP-pal, a HOP-pal és az IMIP-pel. Az IMIP-ben lefektetett folyamatszabályozások rendje szerint végezzük munkánkat.

Az ellenőrzések alapja az alábbi dokumentumok: SZMSZ, HOP, IMIP, mely az éves munkatervben konkretizált. Az ellenőrzés folyamata tervezett módon, előre meghatározott szempontsor alapján, minden évben hasonló módszerekkel, de más tartalommal történik, mely minden dolgozót érint.

Az értékelés módjai: önértékelés évente írásban, szóban, mely egyénre, csoportra és óvodai szintre is vonatkozik.

A teljesítményértékelés folyamata: szempontok az értékeléshez → csoportlátogatás → beszámoltatás → önértékelés → értékelőlap kitöltése → vezetői értékelés → megbeszélés, → konszenzus → feladat meghatározás

▪ **A gyermek hiányzásának okai**

Az 5. életévüket betöltött gyermekek rendszeresen járnak óvodánkba.

▪ **A nevelőtestület munkamorálja, mentálhigiénias állapota**

Intézményünk 10 fő óvodapedagógussal, 4 dajkával, 1,5 fő kiségitővel, 1 fő óvodatitkárral, 0,75 fő kertésszel, 0,75 fő gondnokkal dolgozik.

**Az elmúlt négy évben csekély mértékben volt jellemző a fluktuáció.** A közösség tagjai összetartó, egymást segítő, együttműködő kapcsolatban vannak egymással. Vezetői munkám egyik legfontosabb

feladatának tekintetem a jó munkahelyi légkör biztosítását.

**Döntéseinket konszenzus alapján hozzuk meg, és együtt valósítjuk meg a kitűzött feladatokat.**

Az elmúlt évek gazdasági, társadalmi változásai a közösségünk mentálhigiénés állapotára is hatással van.

A pedagógus szerep megváltozása, az egyre nehezebb anyagi helyzet komoly kihívást és nehézséget jelent munkatársaimnak és a közösségnek egyaránt. A közoktatásban folyamatosan végbemenő változások sok új feladatot rónak testületünkre, melynek megfelelni egyre több időnkbe és energiánkba kerül.

**A szervezeti kultúra fejlesztésén 2008 óta folyamatosan dolgozom és mindig kiemelt szerepet szántam a megvalósítására, mert vallom, hogy a hagyományok ápolása, erősítik a közösség összetartozását. Hagyományt teremtő alkalmaink: karácsony, pedagógusnap, névnapok, kirándulások, sportverseny, csapatépítő tréningek külső szakemberek vezetésével.**

**Az óvoda belső rendjét a személyre szabott feladat-ellátási terv és a felelősi rendszer segíti.** A belső információs rendszer hatékony működésére heti rendszerességgel tartunk, a nevelőtestületnek és a dadus néniknek munkamegbeszéléseket, és kidolgoztuk az információ áramlás irányát, a mindig naprakész tájékozottság érdekében.

**Fontosnak tartom, hogy minden kolléga érezze, az ő munkája is szükséges céljaink és a siker eléréséhez.**

A nevelés minőségét és eredményességét meghatározza a pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége, attitűdje, melyet vezetői értékeléseimnél mindig szem előtt tartok.

**Nevelőtestületünk tagjai nyitottak és fogékonyak az új törekvések iránt.** A kollégák aktívan kapcsolódtak be a szervezett továbbképzésekbe melyeken rendszeresen fejlesztik és újítják tudásukat.

**Valamennyi óvodapedagógus teljesítette és folyamatosan teljesíti a 120 órás 7 évenkénti kötelező továbbképzést.**

#### **• Az óvodát elhagyók problémái**

Az óvodánkból a négy év idején 2 fő ment nyugdíjba, egy dolgozó közös megegyezéssel távozott. A kertész munkakörben, háromszor is volt változás, mivel a 6 órás állás bére, igen kevés a családfenntartáshoz egy férfiembernek. Ebben az évben úgy tűnik sikerült, a KŐKERT által foglalkoztatott volt közmunkás személyében megtalálni azt az ideális kertész kollégát, aki hosszú távon képviseli el intézményünkben jövőjét, és mi is nagyon elégedettek vagyunk munkájával. Más kilépőnk nem volt.

Gyermek kimaradások elköltözés miatt történtek, mivel a környéken

sokan laknak albérletbe, de az utóbbi időben ez a tendencia is stagnált, mert **ebben az évben egy óvoda elhagyó sem volt.**

### III. VEZETŐI PROGRAM CÉLJAI SZINTJÉN

#### ▪ Változások a vezető programhoz képest

**2008-ban írt pályázatomban nagy hangsúlyt fektettem a HOP módosítására, az IMIP működtetésére, sikeres megvalósítására, a kompetencia alapú nevelés beépítésére az esélyegyenlőség biztosítására, a meglévő szakmai értékek megőrzésére, tovább fejlesztésére. a sajátos nevelési igényű gyermekek befogadására.**

Új feladatként jelentkezett a tehetséggondozás, melynek programját testületünk kidolgozta és megvalósítja. Folyamatban van az intézmény tehetségponttá való akkreditációja.

#### ▪ Az elért és el nem ért célok

**Az 5 éves vezető programomban leírtak szakmai részét teljes mértékben illetve a tervezetten felül teljesítettük.** A vezetési feladatok ellátásába aktívan bevontam helyettesemet, és a vezetői kört alkotó munkatársakat. Óvodapedagógusaink kreatívak, lelkesek, tervező munkájuk tudatos melyek az óvodahasználók eredményeiben, véleményében mérhetők.

**Megújított és új programokkal gazdagítottuk a kapcsolat bővítését, partnereinkkel, melyek nagyon tetszenek a szülőknek: Családi Sportdélután, Egészségnap, Gézengúz Napok, Apák napja, Közös játszódélutánok az ünnepek előtt, zenés, bábos műsorok szervezése stb.**

**Nagy hangsúlyt fektettünk az óvodánkban folyó nevelő munka megismertetésére a partnereink körében.**

Állandó szervezett mozgásos tevékenységek biztosítása a teremben és a szabadban a gyermekek fejlődését szolgálja.

Az udvari játékok közül az életveszélyeseket lebontattuk, a balesetveszélyeseket megjavítottuk a kertész és a szülők segítségével, lefestettük, két újat vásároltunk, egyet az önkormányzattól kaptunk.

**Udvarunk nem túl nagy, de a száz gyermeknek, aki intézményünkbe jár, sokoldalú mozgásigényét biztonságos korszerű játékeszközökkel ki tudjuk elégíteni.** Kertészünk munkája nyomán az udvar részek szépek, rendezettek, esztétikusak.

A tervek között szerepelt az intézmény alapítványának létrehozása, mely sajnos még nem valósult meg, ennek fő indoka az alaptőke előteremtése.



▪ **Szervezeti, döntési struktúra és hierarchia**

**Óvodánk a 2011-ben módosított Szervezeti és Működési Szabályzatban rendelkezik az intézmény belső rendjéről, mely minden kollégára vonatkozik.**

Vezetői munkám struktúrája:

- tervezési – szervezési feladatok
- ellenőrző- értékelő feladatok
- adminisztrációs feladatok
- kapcsolattartás

**Vezetői munkám során arra törekszem, hogy a feladatokat mindig az arra alkalmas emberre bízam, így megvalósul, hogy a munkatársak egyenletesen vannak terhelve.** A személyre szabott feladat ellátási tervet is ez alapján alkotom meg. A vezető helyettes feladatait az intézmény szervezeti és működési szabályzatában rögzítettek alapján, és az intézmény éves munkatervében megfogalmazottak szerint végzi. A szakmai feladatok tervezésében, előkészítésében a vezető helyettes, és a minőségirányítási csoport vesz részt. A munkaterv elkészítéséhez a nevelőtestület javaslatokat tesz, a feladatok elosztásáról közösen döntünk.

**Az óvoda egész működését, és a teljes dolgozói kört érintő döntések előkészítésébe** (munkarend, ügyeleti rendszer, helyettesítés rendje, jutalmazás, stb.) **a vezetői kört** (helyettest, a minőségirányítási csoportot, közalkalmazotti tanács tagjait, és a szakszervezeti megbízottat) **is bevonom.**

**A vezetés, az éves munkaterv szerint végzi tervszerű, ellenőrző, értékelő tevékenységét.**

A döntéseknél mindig figyelembe vesszük annak folyamat jellegét, megoldási lehetőségeket készítünk, megvizsgáljuk a lehetséges következményeket, majd szükség szerint megoldási javaslatot teszünk.

**Fontosnak tartjuk a munkamegosztást, a törvényesség biztosítását.**

A kidolgozott felelősi rendszert az éves óvodai munkatervben dokumentáljuk, melyet minden alkalmazott számára hozzáférhetővé teszünk.

Döntéseink meghozatala előtt mindig figyelembe vesszük a gyermekek, a szülői szervezet és a fenntartó elvárásait, szükségleteit a külső partnerek véleményét.

▪ **A nevelő-oktató munka ellenőrzése, szakmai, módszertani irányítása**

A pedagógiai munka ellenőrzését az SZMSZ, IMIP, HOP és az éves Munkaterv tartalmazza, mely alapján végzem munkámat a vezető helyettessel megosztva.

**Ellenőrzési rendszerünk az óvoda kulcsfolyamatait érintő területeit vizsgálja.** Az ellenőrzéssel kapcsolatos alapvető elvárások a következők:

- Tervezettség
- Rendszeresség
- Dokumentáltság
- Önértékelés

A minőségügyi eljárási rendek folyamata szabályozza az erre a területre vonatkozó célokat, feladatokat.

Nevelési elveinket, céljainkat, hitvallásunkat valamennyi alkalmazott ismeri, és e szerint végzi munkáját.

▪ **Emberi viszonyok az intézményben**

Az intézmény légkörének minősége fontos az ott dolgozók hangulata, lelki életének befolyásolása és a pedagógiai munka minőségének szempontjából is. **Óvodánkban az emberi kapcsolatokra jellemző, az egymás munkájának megbecsülése, az összetartás, egymás segítése.**

Az intézmény hatékony működése, a teljesítményértékelés szempontjából különösen nagy jelentősége van annak, hogy a munkatársak tisztában legyenek vele, milyen elvárásokat támasztunk velük szemben.

Szakmailag jól képzett, munkájukra kiválóan alkalmas munkatársakkal dolgozom, akiknek fontos érték, a megújulni tudás.

Kiemelten fontosnak tartom a gyermekek fejlesztése érdekében, **a dajkák és a pedagógusok összehangolt munkáját, a pedagógiai célok és feladatok megbeszélését.**

**Testületünk jól összeszokott, összehangolt közösséget alkot, mely valamennyi itt dolgozó munkatársunk munkáját megkönnyíti, segíti.**

▪ **Problémák és kihívások**

Legnagyobb kihívás számunkra, hogy intézményünk valamennyi óvodapedagógusa hatékonyan ellássa a sajátos nevelési igényű gyermekek (autista, down szindrómával élő, értelmi fogyatékos, BTM-es) megfelelő fejlesztését és integrációját. Kiemelt feladatomnak tekintem, hogy a gyermekek befogadásához és fejlesztéséhez megteremtsem a megfelelő feltételeket, kollégáim számára keressem a

lehetőségeket a külső továbbképzéseken való részvételre, kerületi és intézményi hospitálásokra, belső továbbképzésekre, előadások szervezésével az elméleti és gyakorlati felkészülésre.

Kihívások és elvárások vannak a szülők, fenntartó és a társadalom részéről, melyet képességeinknek megfelelően tudatos, tervszerű, szervezett munkával valósítunk meg. A meglévő értékek megóvásával és megújításával remélem sikerül az elkövetkező években is hatékony magas színvonalú munkát végezni. Ehhez nagymértékben támaszkodom kollégáim lelkiismeretes, szakszerű munkájára.

## **ÖSSZEGZÉS**

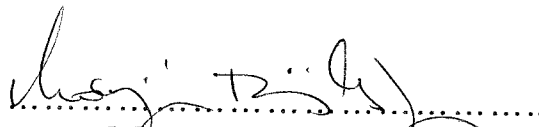
**Az elmúlt négy év alatt lelkesen és teljes odaadással végeztem munkámat, tudtam, hogy sok kihívásnak kell megfelelnem, megfelelnünk. Munkatársaimat igyekeztem lelkesíteni, hogy tudásunkhoz és lehetőségeinkhez mértén felnőjünk a feladatokhoz. Az óvodában a legfontosabb érték a gyermek, ezért kiemelt figyelmet szentelek a nevelőmunka folyamatos, minőségi és innovatív fejlesztésére, a meglévő és váratlan feladatok ésszerű elosztására, a csapat szellem további építésére.**

**A vezetői munka sok nehézséggel jár, de nagyon szeretem ezt az alkotó munkát, és minden erőmmel azon vagyok, hogy óvodánkban, jó hangulatban, minőségi munka folyjon.**

**Vezetői munkám mellett, harmadik éve végzem óvodavezető kollégáim megtisztelő bizalmából, az Óvodavezetők Munkaközösségének vezetését**

**Köszönettel tartozom a testületemnek, akik mellettem álltak, a Kőbányai Képviselő Testületnek, akik hittek bennem és rám bízta az intézmény vezetését és minden partnerünknek, akik az elmúlt négy évben segítették munkámat.**

Budapest, 2012. március 31.

  
Murányiné Bényei Ibolya  
óvodavezető



### Intézményvezetői önértékelés 2008-2012

BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT Polgármesteri Hivatala	
Iktatószám:	K/66/7/2012/II
2012 APR 10.	
Előzám:	.....db melléklet
K/66/6/2012/II	
Előadó:	B.A.

Budapest, 2012. március 28

Készítette: Szántó Károlyné

### Köszönetemet és hálámat fejezem ki a

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat **Képviselőtestületének**  
 azért a bizalomért és lehetőségért, hogy nyugdíjba vonulásom előtti utolsó években,  
 2008. augusztus 1-től vezetői munkámat megkezdhettem az Ászok utcai Óvodában.

Köszönöm azon **kollégáimnak:**

- az együttműködést,
- a közös gondolkodást,
- a felelősségvállalást,
- a szakmai és emberi alázatot, hitet,
- a sok vitát, eszmecserét és elhivatottságot,
- gyermekközpontú szemléletet,
- a megújulni tudást,
- segítő szándékot, vigaszt, buzdítást és támogatást

akiknek fontos volt az Ászok Óvodától a MÁSZÓKA ÓVODÁ -ig terjedő években óvodánk  
 jó hírnevének öregbítéséért, elért eredményeiért és sikereiért való közös fáradozásunk.

Végül, de nem utolsó sorban meleg szívvel gondolok azokra a **családokra**, akik nélkül ez a  
 négy év nem jöhetett volna „így” létre.

Budapest, 2012. március 28.



*Szántó Károlyné*  
 Szántó Károlyné

Beszámolómat a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat rendelkezése alapján a vezetői ciklus negyedik évében készítettem el.

## 1. Dokumentumok

Munkám során az alábbi dokumentumokat vettem figyelembe:

- Alapító Okirat
- „Sok kicsi sokra megy” helyi nevelési program
- Biztonságos Óvoda
- Intézményi Esélyegyenlőségi Program
- Szervezeti és Működési Szabályzat
- Kőbányai Önkormányzat Minőségirányítási Programja
- Intézményi Minőségirányítási Program
- Óvodánk éves munkatervei, értékelései, statisztikai adatai, éves költségvetése
- Házi rend
- Óvodánk Komplex Tehetséggondozói Helyi Programja
- Továbbképzési terv
- A Mászóka Óvoda Etikai Kódexe
- Közalkalmazotti Szabályzat
- Tűzvédelmi Szabályzat,
- Munkavédelmi Szabályzat
- Pénzkezelési Szabályzat,
- Iratkezelési Szabályzat,
- Leltározási és leltárkészítési Szabályzat
- Felesleges vagyontárgyak hasznosításának, selejtezésének Szabályzata
- FEUVE Szabályzat
- Cafetéria Szabályzat

valamint a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat

- Működtetési és fejlesztési terve (2008 - 2013)
- Intézkedési Terve (2010 - 2016)
- Kőbánya Tehetségsegítő Stratégia (2011)

Az eltelt négy esztendő alatt sok törvényi változást éltünk át. Ennek következtében szinte minden intézményi dokumentáció, módosításra, átdolgozásra került, valamint a *hiányzók* pótlása is megtörtént, valamint *új szakmai anyagok* is készültek melyek segítik az egységes pedagógiai munkánkat.

2008/2009	2009/2010
<ul style="list-style-type: none"> <li>-„Sok kicsi sokra megy” helyi óvodai nevelési program</li> <li>-<i>Esélyegyenlőségi Program</i></li> <li>-Házirend</li> <li>-<i>Munkaköri leírások</i></li> <li>-<i>Dohányzás rendje</i></li> <li>-<i>Telefonhasználat rendje</i></li> <li>-<i>Internet használatának rendje</i></li> <li>-<i>Nyilatkozat tömegtájékoztató szervek felé</i></li> <li>-<i>Az intézményben végezhető reklámtevékenység</i></li> <li>-<i>Panaszkezelés rendje</i></li> <li>-<i>Közalkalmazotti Szabályzat</i></li> <li>-<i>A munkavégzés teljesítése, munkaköri kötelezettségek, hivatali titkok megőrzése</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Szervezeti Működési Szabályzat-módosítás</li> <li>-<i>FEUVE Szabályzata</i></li> <li>-<i>Szabálytalanságok kezelésének rendje</i></li> <li>-Minőségirányítási program-módosítása</li> <li>-<i>Intézményi Etikai Kódex</i></li> <li>-Munka-védőruha Szabályzat módosítása</li> <li>-Katasztrófavédelmi Prevenációs Program</li> <li>-Tűzvédelmi Szabályzat</li> <li>-<i>Mozgásos játékgyűjtemény</i></li> <li>-<i>Ének lélekemelő ereje</i></li> </ul>
2010/2011	2011/2012
<ul style="list-style-type: none"> <li>-<i>Komplex Tehetséggondozói Helyi Program</i></li> <li>-<i>Zöldóvoda program</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HOP módosítása</li> <li>-Házirend módosítása</li> <li>-„<i>Varázsműhely</i>”,</li> <li>-„<i>Perpetum Mobile</i>”,</li> <li>-„<i>Csilingelők</i>”</li> <li><i>tehetségműhelyek munkaterve</i></li> </ul>

## 2. Beóvodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása

**Megelégedésünkre** szolgál, hogy az utóbbi években nem csökkent a gyermeklétszámunk, sőt egyre többen kérték körzeten kívül is az óvodai férőhelyet. Sokan a honlapról kaptak első benyomást óvodánkról, valamint „szájhagyomány” útján terjedt intézményünk hírneve.

Adatok	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Beiratkozásra jelentkező gyermekek	66	65	56	85
Kikérőt kért gyermekeinek	10	7	3	18
Más óvodákból átirányított gyermekek	-	4	-	-
Felvett gyermekek	143	154	155	154
Körzetes	83	80	69	74
Körzeten kívüli	60	74	86	80
SNI	3	1	-	2
BTM	-	-	1	1
HH gyermekek	57	63	43	44
HHH gyermekek	1	-	1	1
Veszélyeztetett gyermekek	9	15	-	-
Nagycsaládosok	31	42	37	34
Migráns családok	9	8	10	13

**Tiszteletben tartom** a szülők szabad óvodaválasztásának jogát. A beíratást megelőzően minden évben megtartottuk nyitott napjainkat a gyermekek számára, valamint a szülők „teadélutánon” ismerkedhettek meg helyi nevelési programunkkal, a napirenddel.

Kérdéseikre válaszolva jó hangulatú **szakmai segítséget, támogatást nyújtó** megbeszélések voltak ezek a délutánok, melyek remélem segítettek a szülőket döntésük meghozatalában.

Fontosnak tartom **beiratkozáskor a személyes kapcsolatfelvételt**, a szülő igényeinek és az intézményünk adottságainak, lehetőségeinek összehangolását a majdani partneri viszony pozitív kialakulásának érdekében. Ekkor kapta meg a család a Házirendet, óvodánk rövid ismertetőjét és a gyermeknapirendre szóló meghívást. /lásd./

### Az óvodát elhagyó gyermekek

Indok	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Lakcímváltozás, költözés miatt	1	4	11	5
Egyéb okok miatt	-	-	-	-
Szülői elégedetlenség miatt	-	-	2	-

**Egy szülő** nem volt megelégedve az óvodában folyó munkával, **egy család** ragaszkodott ahhoz az óvodapedagógushoz, aki -saját kérésére- lakásához közelebbi munkahelyre távozott.



### 3. Humánerőforrás

2008. szeptember 1-én kezdődő tanévben az „újrainduló” csoport, valamint a nyugdíjba vonult kollégák megüresedő álláshelyét töltöttük be pályázat útján. Három ismeretlen kollégát vettünk fel, akik közül egy főnek a próbaidő alatt szüntettük meg jogviszonyát, s ekkor jelentette be egy „rég” kolléga távozási szándékát is. A megüresedett helyre novembertől csatlakozott hozzánk a vezető-helyettes kolléga, ill. egy fiatal óvónő is.

Sajnos ebben az évben betegedett meg – tartósan- az addigi óvodavezető-helyettes, így óvodavezetőhelyettes választásra is sor került, Szabóné Balla Gabriella személyében.

Betegségek továbbra sem kerültek el testületünket és távozott a fejlesztőpedagógus a kertész, és ezért újabb kollégák kapcsolódtak be közösségünkbe.

Örömmel tölt el, hogy az élet adta váratlan helyzeteken mindig sikerült úrrá lennünk, és csak átmeneti ideig tartott az óvodapedagógus hiány.

#### Munkatársak

Indok	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Próbaidő alatt	1		2	
Közös megegyezés	1	3	2	
Betegség miatt	1	2		
Szerződése lejárt		1	2	
Nyugdíjazás			1	1
Elhalálozás		1	1	

Mára a nevelőtestület 60 %-a kicserélődött, ők azok, akik a „Sok kicsi sokra megy” helyi programmal tevékenykedő intézményhez csatlakoztak. A 2008 előtt lévő kollégák (kb. 20 %) szemléletében még a berögzött régi módszerek néha-néha fellelhetőek. Összességében megállapítható, hogy a **testület 80%-a tud élni mindazzal** a szabadsággal, felelősséggel, elhivatottsággal, innovációval, amelyet négy éve - **közös döntésünk során meghoztunk** és olyan intézményre szabott nevelési programot alkottunk, mely a mai kor gyermekei számára elengedhetetlenül fontosak és meghatározóak s nem utolsó sorban mi felnőttek pozitívan élhetjük meg mindennapjainkat.

Hogy munkánk mennyire sikeres azt a 2008 évben beadott a vezetői pályázatom utolsó gondolataiból idézem:

„Cselekedeteink egyik alapmotívuma a sikeres életvitelre való törekvés.

EMBERI MINŐSÉGÜNK TEREMT viszont különbséget abban,

- hogyan VÁLASZTJUK MEG CÉLJAINKAT, sőt az
- azonos célt EGYÉNILEG MIKÉNT TÖLTJÜK MEG TARTALOMMAL.

A kitűzött cél elérését, elképzeléseink, vágyaink megvalósítását, feladataink teljesítését nevezi Rubinstein sikernek.”

A SOFT Analízisben kiemeltem mindazokat az elért eredményeket, melyeket a 2008. évi vezetői pályázatomban meghatároztam, mint pl.:

- Az innovációs törekvések segítését, erősítését,
- A fejlesztőmunka irányítása,
- A nevelőtestület motiváltságát ébren tartani,
- Pedagógia tartalmi megújulásának szinten tartása, ellenőrzése,
- Önértékelés folyamatának építését,
- A közös szakmai nyelv erősítését, a helyi nevelési program közös értelmezését,
- Az új dolgozók segítését,
- Továbbtanulási igény támogatása.

A jó intézményi légkör kölcsönös viszonyrendszer. „Emberi minőségünk teremti meg, hogyan töltjük meg tartalommal”- Rubinstein minden szavával egyet értek.

Az eltelt négy esztendő kevés arra, hogy egy szervezet kialakuljon értékeivel, normáival együtt. Csermely professzor tudományos kutatásai és magyarázata szerint „egy élő szervezet kialakulásához 3 év szükséges”

**Kialakult** - ebben vagyunk jelenleg, és a következő esztendőkből tisztul, gyarapodik tovább.

Idézet *Szabóné Balla Gabriella* óvodavezető-helyettes *Intézményvezetői Pályázatából*:

*„Az egymásra találás a kezdet,*

*Az együtt maradás már haladás,*

*Együtt dolgozni siker.”*

*(Henry Ford)*



**Minősítésük megtörtént:** Bárándy Gyuláné, Forintos Ilona, Jutasné Petz Margit, Kárándyné Bódis Gyöngyi, Sándorné Horváth Györgyi, Sikné Werl Terézia, Szabóné Balla Gabriella, Takács Alajosné, Tóth Judit, Vargáné Földi Mariann, Váraljainé Melinda

## SOFT Analízis 2012. február

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Az óvoda <b>központi elhelyezkedése</b>, X, X, X, X,</li> <li>○ Könnyen megközelíthető</li> <li>○ A csoportok külön rendelkeznek a kiszolgáló egységekkel (öltöző, mosdó)</li> <li>○ HOP, X, X, X, X, X, X, X, X,</li> <li>○ HOP ami teljesen <b>pedagógus szabadságára</b> és egyéni látásmódjára épít</li> <li>○ A napirend egységes, következetes</li> <li>○ <b>Szakmai szabadságon</b> alapuló önállóság a nevelőmunkában, X,</li> <li>○ <b>Sokszínű nevelési módszerek alkalmazása</b></li> <li>○ Szakképzett pedagógusok, X, sok éves tapasztalattal bíró kollektíva</li> <li>○ Tapasztalt munkatársak, elkötelezett munkatársak</li> <li>○ <b>Összeszokott nevelőtestület</b></li> <li>○ Motiválható nevelőközösség</li> <li>○ Ügyes kezű, <b>kreatív óvónők</b> is vannak a testületben</li> <li>○ Segítő szakemberek</li> <li>○ <b>Logopédus, fejlesztőpedagógus, pszichológus</b></li> <li>○ <b>Demokratikus óvodavezetés</b></li> <li>○ <b>Innováció támogatása</b></li> <li>○ <b>Kiszámítható vezetés</b></li> <li>○ <b>Támogató vezető</b></li> <li>○ <b>Munkatársi vélemények kikérése</b></li> <li>○ <b>Jó információáramlás</b></li> <li>○ <b>Közös döntés lehetősége</b></li> <li>○ <b>Továbbképzések, egyéni motivációk támogatása</b></li> <li>○ Hospitok, helyi továbbképzések</li> <li>○ Tehetségpont, X, X, X, X, X, X,</li> <li>○ Zöldóvoda, X, X, X, X, X,</li> <li>○ Virágos Óvoda</li> <li>○ Identitásfoglalkozások</li> <li>○ Sok mozgási lehetőség (úszás, korcsolya, foci) X,</li> <li>○ Az iskolakezdésre jól felkészített gyermekek nevelése</li> <li>○ <b>Esztéti környezet X, X, X,</b></li> <li>○ <b>Jó felszereltség, X, X, X,</b></li> <li>○ <b>Eszköztár a foglalkozásokhoz</b></li> <li>○ A mozgás lehetőségeinek maximális kihasználása, X</li> <li>○ Sportágakkal való tág ismerkedés</li> <li>○ Sporteredményeink</li> <li>○ Nagy, zöld, árnyas udvar, X, X, X, szép rendezett udvar</li> <li>○ Pancsoló-medence X,</li> <li>○ <b>Az óvoda jó kapcsolatot ápol a fenntartóval és a társintézményekkel</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A közösség kialakulásának hiánya</li> <li>○ Nevelőtestületi egység</li> <li>○ Klikkesedés</li> <li>○ Értékek ledegradálása</li> <li>○ Együtműködés hiánya, a kooperáció alacsony szintje</li> <li>○ Közös szakmai nyelv hiánya, X, irányultság, attitűd, „MI TUDAT” gyengesége</li> <li>○ Óvodai dolgozók közötti kommunikáció erősítése</li> <li>○ Egymás munkájának elismerése, támogatása, X,</li> <li>○ Tapasztalt, felkészült kollégák kihasználatlansága</li> <li>○ Munkatársak nem őszinte megnyilvánulásai</li> <li>○ Szakmai (emberi) rivalizálás</li> <li>○ Szűk látókör, bezárkózás, a megújulni akarás igénye, az új dolgok támogatása</li> <li>○ Empátia</li> <li>○ Jó szándék</li> <li>○ Együtműködés a dajkákkal</li> <li>○ Egyöntetű hozzáállás a célkitűzések megvalósításában</li> <li>○ A szakmai továbbképzések tartalma nem jelentkezik a gyakorlati munka többségében</li> <li>○ Feladatvállalás</li> <li>○ Közösségért végzett munka</li> <li>○ Felelősségvállalás, X, X,</li> <li>○ Egységes szemlélet, X,</li> <li>○ A meglévő programok, eszközök kihasználatlansága</li> <li>○ Nyugdíjhoz közelítő dolgozók, előregedő nevelőtestület.</li> <li>○ Idősödő kollégák</li> <li>○ Kevés fiatal pedagógus</li> <li>○ Önképzés, szakmai anyagok olvasása</li> <li>○ Egymás segítségének hiánya</li> <li>○ Határozatlanság</li> <li>○ Intézményi gondolkodás, közös gondolkodás a pedagógiai munkánkról.</li> <li>○ Közös cél</li> <li>○ Fluktuáció, X, X,</li> <li>○ Magas gyermeklétszám</li> <li>○ Az azonos magatartási problémákkal küzdő gyermekek egy csoportban vannak</li> <li>○ Gyárépület fal</li> <li>○ Udvar felosztás</li> <li>○ Udvari játékok korszerűsége</li> <li>○ Gyermekbútorok elavultsága ( vaságy, gyszék, asztal )</li> <li>○ Több, jobban válogatott játékeszköz</li> </ul>

LEHETŐSÉGEK	HIÁNYOSSÁGOK
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Csapatépítő tréning</li> <li>○ Jól képzett munkaerő egyenlő tehermegosztása</li> <li>○ Szakmai konzultációk</li> <li>○ Pedagógiai kommunikáció</li> <li>○ Pedagógiai értéktadás</li> <li>○ Óvodán belül és óvodán kívüli szakmai továbbképzések tapasztalatainak átadása</li> <li>○ Továbbképzéseken szerzett tapasztalatok beépítése és továbbfejlesztése mindennapjainkban.</li> <li>○ Helyi adottságokhoz igazodó továbbképzés</li> <li>○ Szakmai munka színvonalának emelése az egyéni fejlesztésben</li> <li>○ Pozitívabb, tudatosabb szakmai együttműködés és gyakorlati munka</li> <li>○ Zöldóvoda programokhoz tartozó feltételek kialakítása</li> <li>○ Tehetségpont program folyamatos igényekhez alakítása</li> <li>○ Tehetségpont akkreditálása</li> <li>○ Madárovi lehetősége</li> <li>○ Óvónői szabadság</li> <li>○ A kollégák szakmai sokszínűségének érvényre juttatása</li> <li>○ Jó dolgok támogatva vannak</li> <li>○ Só-szoba kialakítása, X,</li> <li>○ Az óvoda jó adottságainak kihasználása</li> <li>○ A környék adta természeti környezet lehetőségeinek kihasználása, felfedeztetése</li> <li>○ Szülők további bevonása, aktivizálása</li> <li>○ Tornaterem</li> <li>○ Udvari játékok</li> <li>○ Gumitégla, vagy műfü telepítése</li> <li>○ Pályázatírás, X, X, X, X,</li> <li>○ Szponzor keresése</li> <li>○ Külső kapcsolatok ápolása, keresése</li> <li>○ Honlap fejlesztése, X</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Szemléletbeli és cselekvésbeli egység hiánya, X,</li> <li>○ Kreativitás a nevelőtestületben</li> <li>○ A „másság” és az egyéni arculat elfogadása a kollégák között, empátia</li> <li>○ A támogató, befogadó, elfogadó nevelői attitűd alacsony mértéke</li> <li>○ Közösségi programok iránti igényének hiánya a dolgozók és a pedagógusok részéről</li> <li>○ Továbbképzésekről beszámoló a többi nevelőtestületi tagnak</li> <li>○ Korszerű szakirodalom bővítése ( költségvetés szűkös)</li> <li>○ Tehetségprogramba a táblás játékok beépítése</li> <li>○ Gyógypedagógus biztosítása ( BTM, SNI stb), X</li> <li>○ Az óvoda érdekeinek képviselete munkatársi szinten</li> <li>○ Tornaterem hiánya, X, X, X, X</li> <li>○ „ELSZEPARÁLT” tornaterem</li> <li>○ Csoportszoba bútorainak és eszközeinek folyamatos cseréje</li> <li>○ Udvari játékok tárolása</li> <li>○ Udvari talaj minősége</li> <li>○ Udvari eszközök tároló-helye</li> <li>○ Udvari felújítás</li> <li>○ Új játékok, X, X,</li> <li>○ Homokcsere, X,</li> <li>○ Mérgező növények megszüntetése</li> <li>○ 3 csoport rendezése</li> <li>○ Anyagi lehetőségek</li> </ul>

**Kérdés:** **Hogyan látja a nevelőtestület a munkahelyét?**

**Résztvevők:** pedagógusok, óvodavezető

**Módszer:** attitűdskála (szervezeti klíma kérdőív)

**Instrukció:** A megfelelő számok bekarikázásával jellemezze a nevelőtestületét az alábbi állítások alapján. **Névtelen válaszadás javasolt.**

**A számok jelentése:** 5 = igen jellemző  
4 = jellemző  
3 = közepesen jellemző  
2 = kevésbé jellemző  
1 = egyáltalán nem jellemző

- 1./ A testületben nincsenek klikkek. 3
- 2./ A nevelők a testületben jól érzik magukat. 3
3. A nevelők között az intézményen kívül is kialakultak baráti kapcsolatok. 2
- 4./ A pedagógusok szívesen fordulnak problémáikkal a vezetőhöz. 4
- 5./ A nevelőtestület jó közösség. 3
- 6./ A fiatalabb és az idősebb pedagógusok jól megértik egymást. 4
- 7./ A nevelői szoba barátságos légkörű. 5
- 8./ Amikor a testület együtt van jó a hangulat. 4
- 9./ A pedagógusok többsége lelkesedéssel dolgozik. 3
- 10./ Ha valaki bajban van, számíthat kollégái segítségére. 4
- 11./ A nevelők között nincsenek személyes ellentétek. 4
- 12./ Közös feladatok esetén a testület jól együttműködik. 4
- 13./ A nevelőket érdekli, ami kollégáikkal az intézményen kívül történik. 3
- 14./ A testület tiszteli az újat javasló kollégákat. 3
- 15./ A pedagógusok gyakran megbeszélik egymással a nevelési problémáikat. 4
- 16./ A pedagógusok szívesen vállalnak – ha szükséges – nehezebb feladatokat kollégáik helyett. 3
- 17./ A nevelők személyes problémáikat is gyakran megbeszélik egymással. 3
- 18./ A nevelők nem szeretnék már intézményben dolgozni. 4
- 19./ Előfordul, hogy a testület tagjai otthon is meghívják egymást. 2
- 20./ A testület a legfőbb nevelési kérdésekben egységes álláspontot képvisel. 3
- 21./ A pedagógusok szívesen ellátnak munkaidőn túl is óvodai feladatokat. 3
- 22./ A pedagógusok elégedettek az intézményvezetéssel. 4

**Munkatársi kérdőív****ÖSSZESÍTŐ****Kérdés: Hogyan látják a dolgozók munkahelyüket?****Résztevők:** dajkák, egyéb dolgozók**Módszer:** attitűdskála (szervezeti klíma kérdőív)**Instrukció:** A megfelelő számok bekarikázásával jellemezze munkahelyét az alábbi állítások alapján. **Névtelen válaszadás javasolt.**

**A számok jelentése:**

5 = igen jellemző  
 4 = jellemző  
 3 = közepesen jellemző  
 2 = kevésbé jellemző  
 1 = egyáltalán nem jellemző

**Kérdés:**

- 1./ A munkahelyen nincsenek klikkek. 3
- 2./ A munkatársak a munkahelyükön jól érzik magukat. 3
- 3./ A dolgozók között az intézményen kívül is kialakultak baráti kapcsolatok. 3
- 4./ A dolgozók szívesen fordulnak problémáikkal a vezetőhöz. 4
- 5./ A munkahely jó közösség. 3
- 6./ A fiatalabb és az idősebb dolgozók jól megértik egymást. 4
- 7./ A dajkaszoba barátságos légkörű. 5
- 8./ Amikor a dolgozók együtt vannak jó a hangulat. 5
- 9./ A dolgozók többsége lelkesedéssel dolgozik. 3
- 10./ A munkatársak ismerik pedagógiai alapelveinket, és ezek alapján segítik az óvodapedagógusok munkáját. 4
- 11./ Ha valaki bajban van, számíthat a kollégái segítségére. 4
- 12./ A dolgozók között nincsenek személyes ellentétek. 3
- 13./ Közös feladatok esetén a dolgozók jól együttműködnek. 4
- 14./ A dolgozókat érdekli, ami a kollégáikkal az intézményen kívül történik. 3
- 15./ A dolgozók személyes problémáikat is gyakran megbeszélik egymással. 3
16. A munkatársak nem szeretnék más intézményben dolgozni. 3
- 17./ Előfordul, hogy a testület tagjai otthon is meghívják egymást. 2
- 18./ A munkatársak elégedettek az óvodavezető munkájával. 3
- 19./ A munkatársak elégedettek az óvodavezető-helyettes munkájával. 3
- 20./ Az óvodavezető jól együttműködik a vezető-helyetessel. 3
- 21./ A vezetőségi tagok jól együtt dolgoznak az intézmény működését elősegítő ügyekben. 4

## Az óvodavezetői elégedettségi vizsgálat I.

## ÖSSZESÍTŐ

<b>Kérdés:</b>	<b>Hogyan vélekedik a nevelőtestület az óvodavezető tevékenységéről?</b>
<b>Részvevők:</b>	<u>Pedagógusok</u>
<b>Módszer:</b>	attitűdskála
<b>Instrukció:</b>	Jellemezze vezetőjét az alábbi állítások alapján. <b>Névtelen válaszadás javasolt.</b>

<b>A számok jelentése:</b>	<b>5 = igen jellemző</b>
	<b>4 = jellemző</b>
	<b>3 = közepesen illik rá</b>
	<b>2 = kevésbé jellemző</b>
	<b>1 = egyáltalán nem jellemző</b>

**Kérdés:**

- 1./ Az óvodavezető magas szintű szakmai felkészültséggel rendelkezik. **5**
- 2./ Az óvodavezető jó szervező. **5**
- 3./ Az óvodavezető közvetlen, nem tart távolságot. **5**
- 4./ Az intézményvezetés fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését. **5**
- 5./ Az óvodavezető a bírálatban igyekszik tapintatos lenni. **4**
- 6./ Az óvodavezető az új módszerek, eljárások, megoldások keresésére ösztönzi a nevelőket. **5**
- 7./ Az óvodavezető világosan, egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait. **5**
- 8./ Az óvodavezető önálló véleményalkotásra, vitára ösztönzi a nevelőket. **5**
- 9./ A pénzjutalmak elosztása igazságosan történik. **4**
- 10./ Az óvodavezető nem terheli a nevelőket fölösleges feladatokkal. **4**
- 11./ Az óvodavezető tájékozott az intézményben történekről. **5**
- 12./ Az óvodavezető segíti a pedagógusokat a problémák megoldásában. **5**
- 13./ Az óvodavezető nemcsak saját álláspontját tekinti egyedül érvényesnek. **4**
- 14./ Az óvodavezető ismeri az intézmény gyermekeinek jelentős részét. **5**
- 15./ Az óvodavezető megköveteli, hogy mindenki képességei legjavát nyújtsa. **5**
- 16./ Az óvodavezető mielőtt dönt, tanácsot, véleményt kér a testülettől. **5**
- 17./ Az intézményvezetés törődik azzal, hogy a nevelőtestület tagjai jól érezzék magukat. **4**
- 18./ Az óvodavezető a ténylegesen elvégzett munka alapján értékeli a nevelőket. **4**
- 19./ A pedagógusok nem félnek az óvodavezetőtől. **5**
- 20./ Az óvodavezető tájékozott munkatársai személyes problémáiról. **4**
- 21./ Az óvodavezető és a testület között nevelési kérdésekben nincsenek alapvető ellentétek. **4**
- 22./ Az értekezletek jól irányítottak, nincsen felesleges szócséplés. **4**
- 23./ Az óvodavezető jól ismeri egyénileg is a nevelőket. **4**
- 24./ Az óvodavezető szobájába bárki, bármilyen problémával nyugodtan bemehet. **5**
- 25./ A testület tagjai a nevelés területén megvalósíthatják egyéni elképzeléseit. **5**

## Az óvodavezetői elégedettségvizsgálat II.

## ÖSSZESÍTŐ

**Kérdés: Hogyan vélekedik az alkalmazotti testület az óvodavezető tevékenységéről?**

**Résztevők:** Egyéb dolgozók (dajkák, kertész, óvodatitkár)

**Módszer:** Attitűdskála

**Instrukció:** Jellemezze vezetőjét az alábbi állítások alapján. **Névtelen válaszadás javasolt.**

**A számok jelentése:** 5 = igen jellemző

4 = jellemző

3 = közepesen illel rá

2 = kevésbé jellemző

1 = egyáltalán nem jellemző

**Kérdés:**

- 1./ Az óvodavezető jó szervező. 4
- 2./ Az óvodavezető közvetlen, nem tart távolságot. 4
- 3./ Az óvodavezető bírálatában igyekszik tapintatos lenni. 4
- 4./ Az óvodavezető világosan, egyértelműen határozza meg a testület feladatait. 4
- 5./ A pénzjutalmak elosztása igazságosan történik. 3
- 6./ Az óvodavezető tájékozott az intézményben történekről. 4
- 7./ Az óvodavezető segíti a dolgozókat a problémák megoldásában. 4
- 8./ Az óvodavezető nemcsak saját álláspontját tekinti egyedül érvényesnek. 4
- 9./ Az óvodavezető megköveteli, hogy minden képességei legjavát nyújtsa. 4
- 10./ Az intézményvezető törődik azzal, hogy a nevelőtestület tagjai jól érezzék magukat munkahelyükön. 4
- 11./ Az óvodavezető a ténylegesen elvégzett munka alapján értékeli. 3
- 12./ A dolgozók félnek az óvodavezetőtől. 2
- 13./ Az óvodavezető tájékozott munkatársai személyes problémáiról. 3
- 14./ Az értekezletek jól irányítottak, nincsen felesleges szócséplés. 4
- 15./ Az óvodavezető jól ismeri egyénileg is a dolgozókat. 4
- 16./ Az óvodavezető szobájába bárki, bármilyen problémával nyugodtan bemehet. 5



#### 4. Pedagógiai, szakmai feladatok

Az utóbbi négy évben ezen a területen is sok innováció történt, részben a fenntartó elvárásainak, részben a nevelőtestület összetételének, valamint a társadalmi, szülői igények és nem utolsósorban a gyermekek szükségleteinek hatására.

2008/2009. évi nevelési évben az akkor érvényben lévő „Tevékenységeközpontú” helyi nevelési program alapján végeztük feladatainkat. Nevelőtestületünk előtt álló feladat volt az akkori programba beépíteni a kompetencia elemeit épp, úgy, mint az integrációét. Közös gondolkodás és eszmecsere után **döntöttünk: új programot készítünk!** Ennek a tevékenységnek fő „motorja” a vezető-helyettes kolléga Séráné Ildikó volt.

Szemléletünk: nincs óvoda, mely a gyermeket nem tevékenykedtetni, így mindaz a tapasztalat, tudás, gyakorlat melyet a „Tevékenységeközpontú” „programmal a kollégák szereztek, az átmenekítődött a „Sok kicsi sokra megy” helyi programba. Team munka keretében készült el rövid idő alatt - (köszönet az óvodapedagógusi csapatnak az összedolgozásért, mellyel támogatták a team tagokat, hogy csoportos munkájuk alól ezen időben felszabadíthatóak legyenek)- jelenleg is érvényben lévő helyi nevelési program mely:

**Rugalmas, az óvodapedagógus módszertani szabadságára épülő, a gyermekek egyéni fejlettségét tiszteletben tartó, a kompetenciákat, az inkluzív pedagógiát, az esélyegyenlőséget** előtérbe helyező szemléletű, a **kompenzálás, a felzárkóztatás, és a tehetséggondozás,** biztosításával, az évszakokhoz alkalmazkodó fejlesztési tervek során valósul meg, az **Alapító Okiratban meghatározott alaptevékenységek** szerint.

Programunk, a fenntartó elfogadása után a 2009/2010. nevelési évben lépett életbe. Ebben az időben fő tevékenységünk volt, a **dokumentációk és a programunk koherenciájának** kidolgozása, biztosítása. ( Csoportnaplók, tervezetek, fejlesztési tervek, megfigyelő és fejlettségmérő lapok, kimenet-bemenet mérőlapjai stb.)

**Örömmel vesszük, kitüntetett lehetőségünket-melyet fenntartónk biztosít** a fejlesztőpedagógusi státusz biztosításával, aki aktív tagja nevelőtestületünknek. A többi terület segítőivel is jó munkakapcsolatot sikerült az évek alatt kialakítanunk. Az alábbi adatokból kiviláglik, hogy a gyermekek **jelentős része szorul rá a csoporton kívül történő fejlesztésre.**

**Fejlesztőpedagógus, logopédus, pszichológus, utazó gyógypedagógus által foglalkoztatottak kimutatása:**

	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Fejlesztőpedagógushoz jár/ fő	28	20	27	18
Logopédushoz jár/ fő	33	30	30	24
Pszichológushoz jár / fő	8	38	8	4
Utazó gyógypedagógushoz jár/ fő	2	1	-	2

### Beiskolázási adatok

	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Óvodában marad szülői kérésre	9	12	1	2
Óvodában marad Nev.Tan. javaslatra	7	5	2	3
Szakértői javaslatra marad óvodában	1	2	2	2
Általános Iskola első osztályába	31	31	47	35

Iskolaválasztás nehéz feladatában segítjük a szülőket: fórum, szülői értekezlet, fogadó óra megtartásával, ill. ösztönözzük a családokat az iskolák „kóstolói” való részvételre.

Csoportos iskolalátogatásra az **Orchidea Iskolába** kapunk évek óta rendszeresen meghívást, ahol mi magunkban kapunk igazi órát a tanító néniktől és bepillanthatnak az ovisok az iskolások világába.

Jó és tartalmas kapcsolatot ápolunk a **Szervátiusz Jenő Általános Iskolával**, ahol gyermekeink rendszeresen részt vesznek az iskola által szervezett rendezvényeken. „Szív-vers” mese-mondó, Mikulás Kupa, valamint visszatérő vendégeink a **KÓMAZSIK**-osok nagyszerű előadásaikkal.

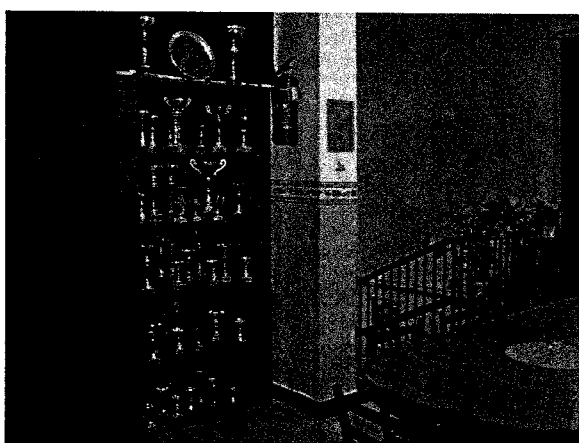


A Zeneiskola –**Kroó György Művészeti Iskolával** a jó kapcsolat kialakult. Sokat járnak gyermekeink hangszeres bemutatókra, és köszönjük, hogy az óvodaindulónk zenei hangszerelésében segítségünkre voltak az iskola tanárai.

A sportsikereinkhez hozzájárul a Janikovszky Iskola Kápolna téri tagintézménye a rendszeresen igénybe vehető tornateremi felkészülésünkben.



Az óvoda hagyományihoz méltóan az utóbbi négy esztendőben is szép sikereket értünk el a kerületi sportvetélkedőkön. Erre az időre esik, hogy elnyertük az Örökös Vándorkupát mely kiemelt helyet kapott az érem és kupagyűjtő vitrinünkben.



Lelkesedéssel pályáztunk a Tehetségpont címért, melyet a Nemzeti Tehetségsegítő Tanács 2011. január 19-től elismert. Óvodánkban, **gazdagító** programként három tehetségműhely működik. Intézményünk Komplex Tehetséggondozó programját és a gyakorlati megvalósulást megoszthattuk olyan neves személyiségekkel, mint Dr. Gyarmathy Éva, több országosan és a fővárosban elismert Tehetségpontokkal, és nem utolsó sorban a Szülői Szervezet képviselőinek, valamint a Cseperedők Bölcsőde érdeklődő kollektívájának 2011. június 6-án.

A közeljövőben tervezett Tehetség napra megtisztel bennünket Bajor Péter projektmenedzser is. Várjuk a tavaly megjelent vendégeinken kívül az azóta tehetségponttá vált Kékvirág Óvoda munkatársait és a Százszorszép óvoda közösségét is.



Kiemelt feladatunknak tarjuk a gyermekek **dúsító** programokban való részvételét. Szívesen járnak elkötelezett gyermekeink az önkormányzatunk által biztosított *korcsolyaoktatásra*, a *MÁV Szimfonikusok* hangversenyeire, *könyvtárlátogatásra*, az *Idősek Otthonában* való köszöntőkre.



A Kőbányai Evangélikus Egyház által vezetett *hittanos* gyermekeinkkel mind a két évben találkoztunk a Kőbányai közös játszónál vasárnaponként, ahová szeretettel vártuk a többi csoporttársunkat és családját. Óvodásaink kis csoportja az önkormányzati irodákban karácsonyi műsorral ajándékozták meg az ott dolgozó felnőtteket.



Az óvodai Alapítvány 1 %-a minden évben a buszos kirándulásunkat fedezi. Eljutottunk a négy év alatt Jászberénybe az állatkertbe, Veresegyházra a Medveparkba, Pákozdra az emlékparkba, hajókáztunk kibérelt hajóval a Velencei tavon. Mivel gyermekeink három év alatt kicserélődtek így idén újra Jászberény az úti cél. Gyermeknap rendezvényünk fő támogatója az óvodai alapítvány, a fellépők díjait többnyire ebből fedezzük. Mindig egy színházi produkcióval kezdünk és élőzenés tánczással zárunk.



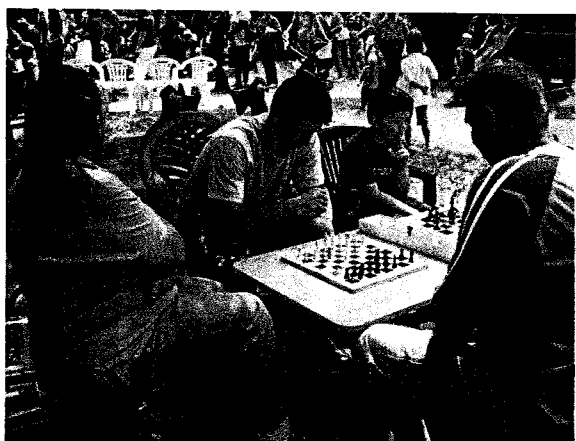
A *szülők által finanszírozott* gazdagító programjaink is évről évre megvalósultak. Rendszeresen járnak nagycsoportosaink a Pataky-Kőrösi Kulturális Központba havi bérleteikkel, az állatkertbe, a Tűzoltó Múzeumba, kiállításokra, színházi előadásokra stb. Évek óta sok óvodásunk kap az úszásoktatás költségeihez támogatást az önkormányzattól, köszönet érte.



*Nyílt napok, szülői értekezletek, fogadó órák* a munkatervben meghatározottak szerint minden évben megvalósultak. Sok szülő élt a nyílt nap adta lehetőséggel a csoportok mindennapjainak megismerésére, melyet mindig megbeszélés követett, ahol a család és az óvoda egyeztetette a nevelési nézeteiket, céljaikat.

*Szülői értekezleteken* igyekeztek a kollégák az adott év pedagógiai feladatait, programjait ismertetni a szülőkkel. *Fogadó órákat* is gyakrabban látogatták a szülők az utóbbi két évben, könyvtárszobánkban, ahol meghitt környezet egy meleg tea és kis sütemény várta a szülőket.

2011 tavaszán az óvodába készülő szülők számára megtartott *ismerkedő beszélgetés*, értekezlet igen hasznosnak bizonyult az óvodaválasztásban. Kérdéseket tehettek föl a szülők, megismerhették a helyi nevelési céljainkat, feladatainkat, helyi nevelési programunkat és a házirend egyes fejezeteit. Másnap vártuk a családokat gyermekeikkel együtt egy közös játszásra, óvodával való ismerkedésre, a beiratkozás után pedig az első óvodai programra kaptak meghívót a családok, a május utolsó szombat délelőtt tartandó Gyermeknapunkra.









### Szülők elégedettségének vizsgálati mutatói

	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Kiosztott kérdőív ( db)	145	145	149
Visszaérkezett, kitöltött kérdőív (db)	128	134	127
Gyermeke csoportjának felszerelésével elégedett (%):	95	95	97
Csoporthoz tartozó helyiségek tisztaságával elégedett(%)	97	97	98
Gyermeke óvodapedagógusaival fenntartott kapcsolatával elégedett(%)	92	95	96
A csoportos dajka és az óvodapedagógusok együttműködésével elégedett(%)	94	85	98
Az óvodapedagógus oktató-nevelőmunkájával elégedett(%)	93	91	98
A csoport változatos tevékenységformáival elégedett: (%)	82	85	96
Gyermeke képességeinek megfelelő követelménnyel elégedett (%)	89	78	97
Gyermeke fejlődésével elégedett (%)	91	80	98
Tájékoztatással elégedett (%)	77	92	95
A szülők az alábbi tájékoztatási formákat vették igénybe(%)			
Szülői értekezlet	75	73	74
Fogadóóra	60	67	83
Nyíltnap	43	28	44
Családlátogatás	23	29	28
A szülők szerint gyermeke szívesen jár saját csoportjába:	83	78	80

Óvodánk az alábbi szervezeteknek tagjai:

- Magyar Óvodapedagógusok Egyesülete
- Tehetségpont
- Tehetségbarátok köre
- Zöldóvoda

### Nevelési értekezletek, továbbképzések, csoportlátogatások, hospitálások

Óvodánk dolgozói korfája magas életkort mutat. Ez előnyös, mert sokéves tapasztalattal rendelkező kollégáink vannak, akikre mindig lehet számítani. Sok elhivatott óvodapedagógus társam ült be az iskolapadba, megújítani, felfrissíteni tudását. Nevelési és munkatársi értekezleteinkre is igyekeztünk szakembereket invitálni (Herczeg Katalin, Glückné Gyöngyi) egy egy téma feldolgozására. *Dajkáknak kerületi bemutatót* szervezett 2008 őszén óvodánkban a Kőbányai Pedagógiai Szolgáltató Központ, majd a 2011. évi Pedagógiai napokon volt szintén kerületi bemutatónk a sárga csoport óvodapedagógusaival. 2010-ben, óvodánk 35 éves születésnapjára rendezvénysorozatán láttuk vendégül a hozzánk érkező kerületi kollégákat az iskolákból, bölcsődékből és az óvodákból egy bemutató délelőttre.



Sok helyzetgyakorlattal, tréninggel, előadásokkal, értekezésekkel gazdagítottuk tudásunkat, melyekre mi magunk készültünk föl több témában- sikeresen.

Fontos és kiemelt feladatommak tartottam a szakmai szemlélet pozitív kialakítását, ezért a csoportos a hospitálásokat és a bemutatókat mindig pártoltam. Szükséges, hogy azonos munkakörülmények és nevelési célok során ismerhessük meg egymás munkáját. Alakuljon a csoportkohézió, a szemlélet, a közös szakmai nyelv, az általunk fontosnak tartott értékek.

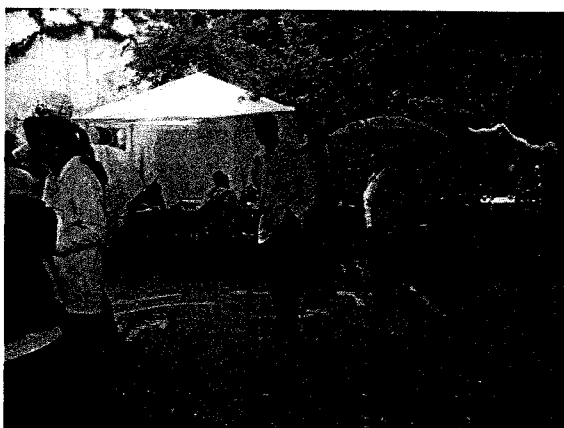


Az első két évben mindig gondot fordítottam arra, hogy a kollégák fáradtságos, odaadó munkáját *megköszönjem pedagógus napon* egy kis édességgel, habos kávéval, egy közös együttléttel. Tavaly ez nem volt, mert a *fenntartói ünnepségre voltunk hivatalosak*, melyre mindig szívesen emlékszünk vissza, akik ott voltunk - a Budapest Bárra, a szépen terített asztalra, a sok finomságra, a szép köszöntőre és az emberi szavakra.

Szükségesnek éreztem, hogy szeptember 1-én egy szál virággal boldog újévet kívánjak „csapatom minden tagjának” az elkövetkezendő sikeres tanév reményében.

Gyermeknap rendezvényünk alatt, - minden évben - a kertészünk vagy kolléganőnk férje keze által, és általunk otthon elkészített ebéd várta a nevelőközösséget egy kerti közös ebédelésre a velünk együtt lévő családtagokkal együtt 13 óra után. Jó hangulatú délutánok voltak ezek, ahol a tanévet egy kicsit lezárva készülődtünk a nyári szünidőre.

De finom.....



Ilyen „Kiskuktával” könnyű

Én is elférek?



A „Főszakácsunk” készíti a  
babgulyást



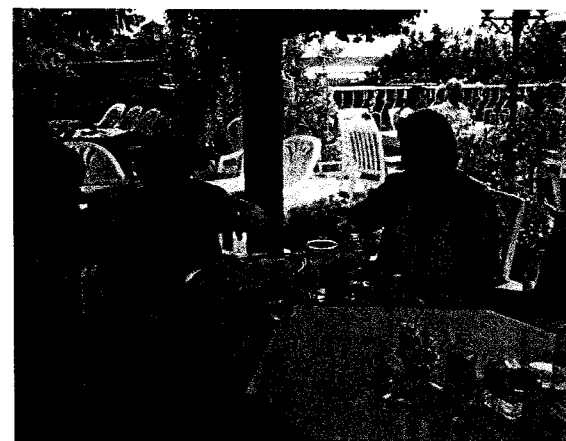
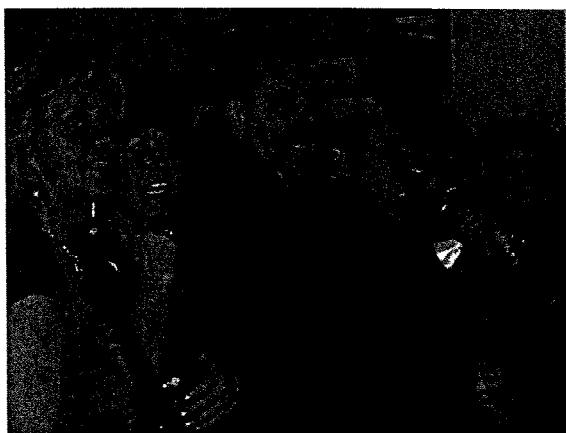
Hagyomány, hogy január első péntek estéjén vendégül láttuk nyugdíjba vonult kollégáinkat, rövid kis műsorral, jelképes ajándékkal és finom vacsorával - fehér asztalnál.



Sokat dolgoztunk, de azért volt szabadidőnk is...

Karácsonyi ajándékozások finom vacsorákkal, utazások, kirándulások, nevetések, jó programok, Parlamentlátogatás, esküvő, családi vacsorák, névnapozások, születésnapok, jubileumi jutalmak, nyugdíjba vonulás....





## 5. Tárgyi feltételek

2008 augusztusában átvett éves költségvetés nagy része már nem állt rendelkezésemre, így a gazdasági év utolsó napjáig a minimális üzemelésre volt fedezet. Karácsonyra a játékokat az óvoda Alapítványa támogatta. Örömmel és megnyugvással töltött el, hogy nem léptük át a költségvetés sarokszámait és korrekten lezárhattuk ezt a gazdasági évet.

Tárgyi eszközeinket használhatóság és esztétika szempontjából összeválogattuk. Így alakult ki a felnőttek ebédlője és öltözője, a logopédiai szoba, az elkülönítő-orvosi, majd a vezető-helyettes és az óvodapedagógusok „számítógépes” helysége. Összerendeztük sportszereinket, udvari játékoknak kulturált és biztonságos tárolási lehetőséget találtunk ki. Sportolásra alkalmassá tettük zsbongóinkat.

Minden beruházás **2009. évben valósulhatott** meg. Fő szempontom volt a munkavégzéshez szükséges feltételek megteremtése, minden csoportban. Négy éve mindig - a gazdasági év elején a nevelőközösséggel együtt döntöttünk az évi prioritásokról, szükséges eszközök, berendezések cseréjéről, pótlásáról.

2008/2009	Megvalósult fejlesztés, beruházás	Fedezete
	Nyílászárók teljes cseréje	Fenntartó
	„Szemünk fénye program”	Fenntartó
	Gyermek udvari mosdó festése	Költségvetés/ Balogné
	Logopédiai szoba kialakítása	Költségvetés
	Felnőtt öltöző kialakítása	Szülői segítség (bútorcipelés)
	Zsibongók ablakaira függöny és karnis vásárlása	Költségvetés
	36 db. roló vásárlása, felszerelése	Költségvetés, Szigeti
	Felnőtt étkező kialakítása	Költségvetés
	Nevelőtestületi szoba kialakítása, lambériázása	Költségvetés, Szántó
	Vezetői irodában tárgyaló kialakítása, telefon bevezetése	Költségvetés
	Elkülönítő, orvosi-szoba kialakítása	Költségvetés
	Piros csoportszoba festése	Kovács apa, Séráné, Tóth, Helembainé
	Játékvásárlás, vizuális eszközök beszerzése	Óvodai Alapítvány ( 120 eFt)
	Zsibongók tisztasági festése	Fenntartó
	Zsibongók, folyosók olajlábazatának festése	Költségvetés, Szántó
	Sárga csoport: teremfestés, gyermeköltöző, mosdó és folyosófestés	Szülői Szervezet, Mátyusné, Szabóné, Vargáné
	Udvari vizesblokk teljes cseréje, felújítása	Fenntartó
	Intimitást szolgáló WC függönyök	Költségvetés
	Függönyök, sötétítők vásárlása ( felnőtt öltöző)	Költségvetés
	30 db. ággyászron vásárlása (3 cs.)	Költségvetés
	„Zeneovi” hangszerkészlete	Költségvetés
	13 db. ADIDAS tréningruha	Pályázat+ Költségvetés



Ilyen volt...

**Főbejárat**

2012



2010 karácsony



Ilyen volt 2008 augusztus



Látkép a lépcsőházból

Ilyen lett 2008 Mihály nap



Ilyen volt...

**Gyermek-öltöző**

Ilyen lett...

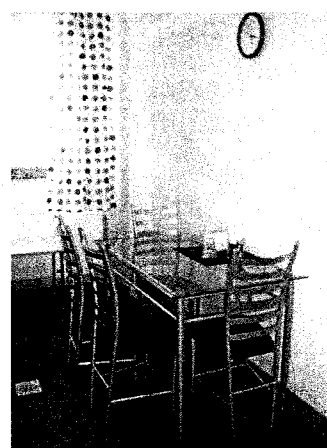




Ilyen volt... nevelői szobából felnőtt öltöző lett... 2012



Étkező 2012



Ilyen volt...

Nevelői szoba

Ilyen lett....



2008 Orvosi szoba- logopédia

Orvosi 2012

Logopédia 2012



Ilyen volt...

Vezetői iroda

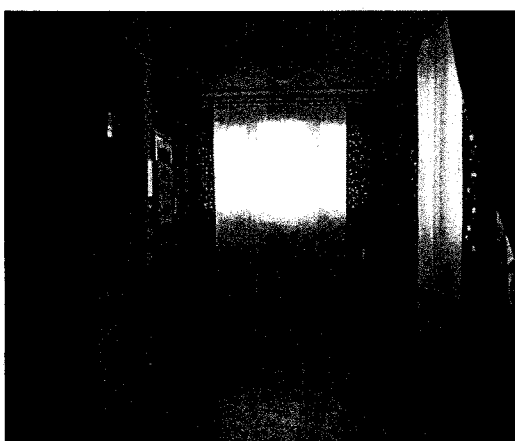
Ilyen lett.....



Vezető-helyettes iroda

Adventi hangulatban

„Megérkezett”



Könyvtár 2012

Adventi nevelői szoba 2011

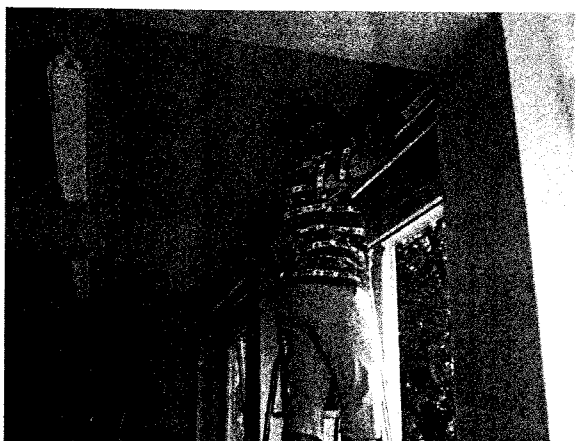


2009/2010	Megvalósult fejlesztés, beruházás	Fedezete
	Árnyékoló felszerelés	Fenntartó
	Akadálymentes bejárat kialakítása	Fenntartó
	Főbejárati kapu cseréje	Fenntartó
	Főbejárati ajtó cseréje	Fenntartó
	Udvari ívó kút telepítése	Fenntartó
	Kerti főelzáró vízcsap telepítése	Fenntartó
	Udvari biciklitárolók kiépítése	Fenntartó
	Védőkerítés áthelyezése az udvaron	Fenntartó
	Nevelőtestületi szoba, a vezetői iroda, a felnőtt öltöző padozatának cseréje linóleumra	Költségvetés, Szántó
	Intimitást szolgáló függönyök cseréje a hat csoport mosdójában	Költségvetés
	A Lila csoport öltözőszekrényeinek teljes cseréje	Költségvetés
	Lilacsoport: teremfestés	Költségvetés, Szülői munka, Forintos, Farkasné
	Szolgálati lépcsőház és a vez.hely. iroda festése	Költségvetés, Helembai
	Ászok utcai front kerítésének teljes festése	Költségvetés, Szülői munka
	Gyermektörölközők vásárlása a hat csoportban	Költségvetés
	Felnőtt-törölközők teljes cseréje	Költségvetés
	30 db kerti szék, 4 db. kerti asztal	Költségvetés
	Gyermeköltözőkbe, felnőtt kabátoknak fogas	Költségvetés
	Laptop vásárlása	Informatikai pályázat
	Hangosító berendezés 2 db. hangfallal	Informatikai pályázat
	Gyermeköltöző szekrénycsere ( 3 cs)	Informatikai pályázat
	Babaszobai bútorgarnitúra 4 csoportban	Informatikai pályázat
	4 db IKEÁ-s kisasztal	Költségvetés
	Vezető-helyettesi tárgyalóasztal 4 szék	Költségvetés
	Vizuális polc minden csoportban, 150 dossziéval	Költségvetés
	Rácsos „festményszárító” minden csoportban	Költségvetés
	1 db diavetítő	Költségvetés
	2 db forgófel ( óvopedok, vezető)	Költségvetés
	50 db Mászókás ballagási tarisznya	Költségvetés
	Szelektív papírgyűjtő minden csoportban	Költségvetés
	Napernyő minden csoportba	Költségvetés
	Viaszos vásznak terembe, udvarra 6 csoportnak	Költségvetés
	Faliórák minden helységbe	Költségvetés
	Útvefuró gép	Költségvetés
	Komplett szerszámos készlet a kertész kollégának	Költségvetés
	Kerti locsolótömlő, szórófejekkel	Költségvetés
	2 db hordozható zenegép ( tornára)	Költségvetés
	1 db zenetorony ( iroda)	Költségvetés
	1 db. hordozhatós mikrofon	Költségvetés
	Munka-védőruhák	Költségvetés
	6 db gyermekszék ( logopédia)	Költségvetés
	Vízcsap kialakítása a logopédiai szobában	Fenntartó
	1 db. vízasztal	Költségvetés

2010/2011	Megvalósult fejlesztés, beruházás	Fedezete
	Konyhák tisztasági festése	Fenntartó
	Zöldcsoport: teremfestés	Költségvetés, Szülői munka, Csoma, Oroszné, Takácsné
	A tálaló eszközök teljes cseréje ( tányér, bögre, kanál, kés, villa, kancsók, tálcák, poharak)	Költségvetés
	Védőkerítés építése az omladozó gyárfal elé	Fenntartó
	Tárgyalóasztal 4 székkal ( könyvtár-fogadószoba)	Költségvetés
	2 db minitrambulun	Költségvetés
	30 db. ágylvászon ( 5. cs)	Költségvetés
	Vetítívászon	Költségvetés
	2 db könyvszekrény vásárlása	OKA pályázat
	1 db digitális fényképezőgép vásárlása	OKA pályázat
	Faxos telefonkészülék	Költségvetés
	Lézeres nyomtató	Költségvetés
	Forgófotel ( titkár)	Költségvetés
	50 db Mászókás ballagási tarisznya	Költségvetés
	Játéktartó kosarak	Költségvetés
	Favár 1 db	Költségvetés
	Munka-védőruhák	Költségvetés
	Vizuális eszközök vásárlása ( festék, papír stb)	Költségvetés

#### Önkéntes segítőink 2008-2012





2011/2012	Megvalósult fejlesztés, beruházás	Fedezete
	Kékcsoport: csoportszoba, gyermeköltöző, mosdó teljes festése	Szülői Szervezet, Mátyusné, Váraljainé, Vörösne
	Kékcsoportban a sötétítőfüggöny és az öltözőszekrény függönyeinek cseréje	Költségvetés
	Kékcsoportban 5 asztal -lapjának cseréje	Költségvetés
	Varrógép vásárlása	Költségvetés
	Gitár vásárlása	Költségvetés
	Szintetizátor vásárlása	Költségvetés
	Játék és fejlesztőeszközök vásárlása	Költségvetés ( 350 e.Ft)
	Védő-munkaruhák vásárlása	Költségvetés
	50 db Mászókás ballagási tarisznya	Költségvetés



### Pályázatok, támogatások, Alapítvány

	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Kőbányai Sport Alapítvány	50.000	50.000	50.000	
Szakmai és informatikai		863.000		
„Kedvenc sportom” rajzpályázat		100.000		
OKA-XX-179 „Tehetség”			200.000	
PRO SCHOLIS URBIS Közalapítvány			100.000	
Közösségi kertek, fűszernövények			30.000	
Komposztálók telepítése, működtetése			X	X
Úszástámogatás			92.700	
MLSZ-gyermekfoci			100.000	100.000
Kreativitás és kompetencia fejlesztés				530.000
Továbbképzés		144.000	106.000	
GÉNIUSZ továbbképzések			1.440.000	
	50.000	1.157.000	2.118.700	630.000
<b>Összesen: 3.955.700 Ft</b>				

### Szponzorok, felajánlások

	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Mikrohullámú sütő	12.000			
DVD lejátszó	9.000			
Szülői felajánlás ( festékek)		22	28	
-,,- gyermeknapra ( gyümölcs, zöldség)	2	5	10	
Pékáru felajánlás ( gyermeknap)	25.000			
OÁZIS egyényári növények	20.000			
Zászló				15.000
Magyar Rádió hangverseny (busz)		120.000		
Kutyaterápia az óvodában		X		
MÁV Szimfonikusok			X	X
Zeneiskola ( Kroó György)			X	X
„Kőmazsikok” Szervatiusz Ált. Isk.		X	X	X
KÖSZI nyári tábor színház		X	X	
Emblémás ceruza, lufi, polo			10	
Újságelőfizetések			25	5
	<b>68</b>	<b>127</b>	<b>73</b>	<b>20</b>
<b>Összesen: 288.000 FT</b>				

### „Az Ászok utcai Óvodásokért Alapítvány” támogatásai ( 1 %)

	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Játékvásárlás	60.000	120.000	150.000	-
Buszkiöltség	110.000	104.000	54.000	
Hajókirándulás		-	36.000	
Vizuális eszközbeszerzés		14.500	8.000	
Kulturális programok támogatása		45.000	45.000	
	<b>170.000</b>	<b>283.500</b>	<b>293.000</b>	<b>230.000</b>
<b>Összesen: 976.500</b>				

**Költségvetésen felül felhasznált pénzösszeg: 5.220.200 Ft**

Pályázat: **3.955.700 Ft**

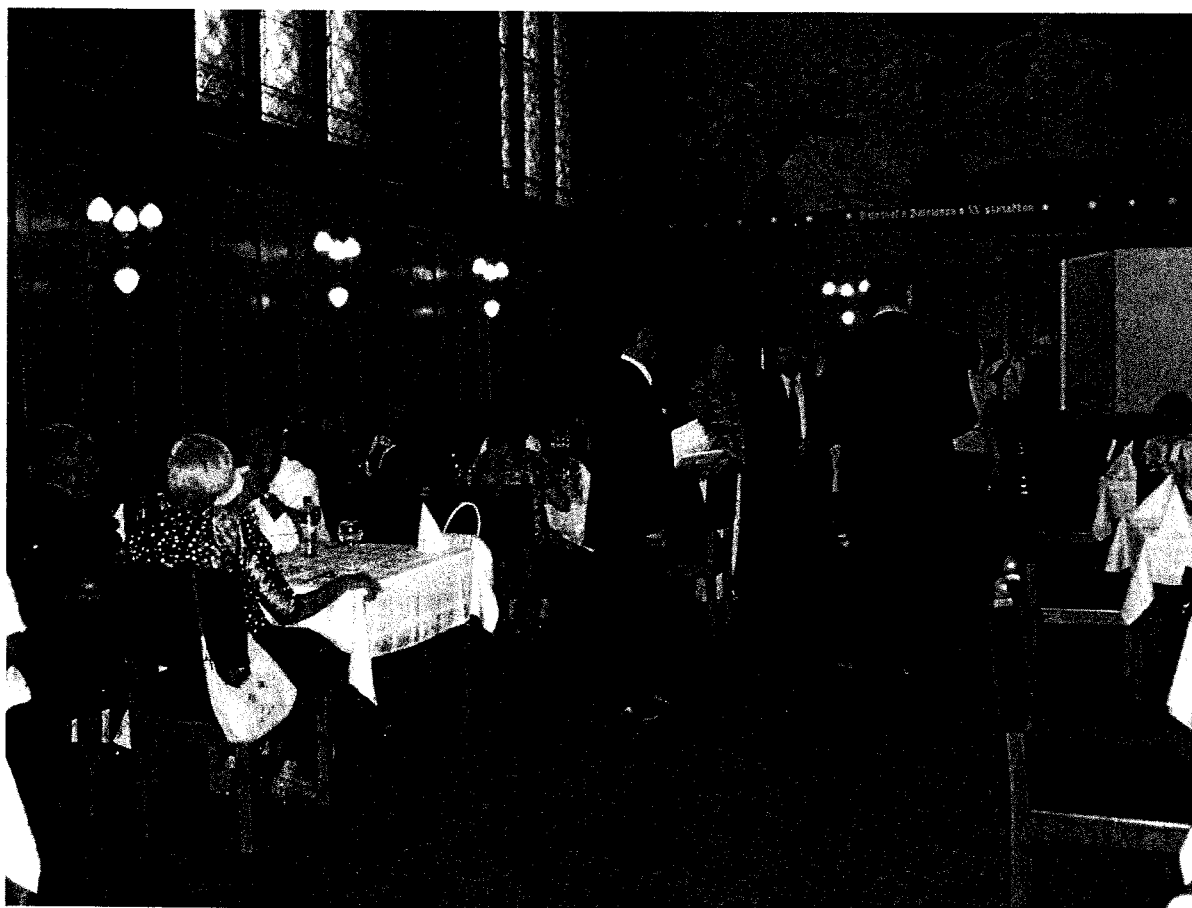
Szponzor: **288.000 Ft**

Alapítványi 1 %: **976.500 Ft**

Végül, de nem utolsó sorban büszkén gondolok vissza azokra az eseményekre, melyeket a munkáltatóm szervezett, annak reményében, hogy a megfáradt dolgozó hétköznapjaimat színesebbé és gazdagabbá tegye. Felemelő és kitörölhetetlen érzés Csaba testvér gondoskodása, lelki támasza Déván. Zamárdiban fogtam először íjat a kezembe, tanultam sok játékot vezetőtársaimtól. Székesfehérváron találkoztunk a Mikulással, Pécsen a sok-sok történelmi nevezetességek, Ausztriában a kastélyok birodalmában barangoltunk. Szlovénián átbuszozni közben intézményt látogatni, Maribort gyalog „átrohanni” és mindenhol jókat enni, énekelni, nevetgélni és talán egy kicsit iszogatni is.

Adventi várakozásunkat emelték, a minden évben megrendezett finom karácsonyi közös ebédeléseink és a kőbányai gyermekek megható, karácsonyi ajándékműsorai.

Kitüntetett ajándéka a sorsnak, hogy a 30 éves jubileumi jutalmamat a Parlamentben megrendezett tanévzáró során vehettem át Polgármester úrtól és Tisztelt Munkatársaitól.



*„ Szép az emlékezés a kellemesekre és szép,*

*ha megnyugodva tudunk emlékezni a kellemetlenekre”*

**Ezzel az idézettel kívánok minden kollégámnak sok sikert, erőt, egészséget, jókedvet a következő évtizedekre is.**



## Tartalomjegyzék

Bevezető	2
1. Dokumentumok	3
2. Beóvodáztatási adatok	5
3. Humánerőforrás	6
• Munkatársak	6
• Nevelőtestület	6
• Intézményi légkör	7
• Minősített kollégák	7
• SOFT Analízis	8
• Hogyan látja a nevelőtestület munkahelyét?	10
• Hogyan látják a dolgozók munkahelyüket?	11
• Hogyan vélekedik a nevelőtestület....	12
• Hogyan vélekedik az alkalmazotti testület a z óvodavezető munkájáról?	13
4. Pedagógiai, szakmai feladatok	14
• Beiskolázási adatok	15
• Tehetségpont	17
• Dúsító, gazdagító programok	18
• Nyílt napok, szülői értekezletek	20
• A családokkal való közös programok	21
• A szülők elégedettségének vizsgálati mutatói	22
• Nevelési értekezletek, továbbképzések, csoportlátogatások, hospitálások, kerületi bemutatók	23
• Szabadidőben a ... felnőttek	26
5. Tárgyi feltételek	28
• Önkéntes segítők	33
• Pályázatok, támogatások	35
• Szponzorok, felajánlások	36
• Óvodai Alapítványi támogatás	36
Zárógondolatok	