

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

Bizalmas!
(a 10. melléklettől)

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

I. Tartalmi összefoglaló

Az önértékelés célja a vezetők teljesítményének növelése, a fenntartó részéről figyelemfelhívás a korrigálandó területekre és a Képviselő-testület fenntartói, munkáltatói döntéseinek előkészítése, megalapozása.

Az értékelés alapelveit a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Köznevelési Minőségirányítási Programja 2010-2015. (a továbbiakban: ÖMIP) dokumentum tartalmazza. A dokumentum érvényességi ideje 2015-ig terjed, de a gyakorlatban továbbra is alkalmazható. A minőségirányítási rendszer kialakítására és működtetésére vonatkozó jogszabályi előírás megszűnt, de a fenntartó Önkormányzatnak továbbra is ellenőriznie kell az intézmények feladatellátását, amelynek alapvető része a vezetői önértékelés.

A konkrét adatokra és felmérésekre támaszkodó összegzés átfogó képet nyújt az intézményvezető tevékenységéről. Az önértékelés módszereit az intézményvezetők a beszámolási szempontok figyelembevételével (7. melléklet) választhatták meg.

A szakmai értékelést az óvodavezetők a 2012-ben benyújtott vezetői pályázatukhoz viszonyítva készítették el. Továbbá felhasználásra kerültek az intézmény alapidokumentumai és az év végi beszámolók.

Megjegyzendő, hogy a vezetői pályázatban meghatározott célokat, vezetői attitűdöket a 2012. évtől az oktatáspolitikában bekövetkezett változások módosíthatták. Többek között az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról szóló 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet, a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény hatályba lépő rendelkezései alapján más prioritások jöhetnek létre az óvodavezetők pályázatában foglaltakhoz képest. A jogszabályváltozások az óvodák alapidokumentumainak módosítását írták elő, amely önmagában is az óvodai élet rendjének, tartalmának, a megvalósítás módjának átgondolását követelte meg az intézményektől. A fentieket figyelembe véve tekintettük át az intézményvezetők négyéves beszámolóit.

A 2016. évben az alábbi óvodák vezetői nyújtották be az önértékelésüket.

Intézmény	Intézményvezető
Kőbányai Csodapók Óvoda	Cseh Sándorné
Kőbányai Gépmadár Óvoda	Herczeg Istvánné
Kőbányai Gyermek Ház Óvoda	Szigetiné Mezei Gabriella

Kőbányai Kékvirág Óvoda	Béres Péterné
Kőbányai Kiskakas Óvoda	Kemerléné Suri Ildikó
Kőbányai Mászóka Óvoda	Forintos Ilona

A vezetői programhoz kapcsolódva az alábbi területek vizsgálatát tartalmazza az ÖMIP szempontsora:

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

A vezetői munka értékeléséről kérdőíves felmérés is készült az ÖMIP 7. mellékletében meghatározott kérdőív felhasználásával. A kérdőívet az adott óvoda nevelőtestületéből álló értékelési csoport, az óvodavezető és a Kőbányai Polgármesteri Hivatal feladatkörében érintett osztályvezetők töltötték ki. A kérdőív az előterjesztés 8. melléklete.

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

A négyéves beszámolók alapján az intézményvezetők tevékenységéről összefoglaló készült, amelyet a 9. melléklet tartalmaz.

Hosszabb távon a vezetői önértékelés szempontjait célszerű lehet közelíteni a tanfelügyeleti ellenőrzés rendszeréhez az intézményvezetők ellenőrzéssel kapcsolatos feladatai csökkentése, illetve racionalizálása érdekében.

A beszámoló elfogadása a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 31/2011. (IX. 23.) önkormányzati rendelet 2. melléklet 2. pont 2.1. alpontja alapján a Humánszolgáltatási Bizottság hatásköre.

Az előterjesztés 10-21. melléklete személyes adatot tartalmaz, ezért nem tehető közzé a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 31/2011. (IX. 23.) önkormányzati rendelet 16. § (5) bekezdése alapján figyelemmel az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 5. § (1) bekezdésére is.

II. Döntési javaslat

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Humánszolgáltatási Bizottsága meghozza az előterjesztés 1-6. melléklete szerinti határozatokat.

Budapest, 2016. május „19.”


Radványi Gábor

Törvényességi szempontból ellenjegyzem:


Dr. Szabó Krisztián
jegyző

1. melléklet az előterjesztéshez

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

**.../2016. (V. 24.) határozata
a Kőbányai Csodapók Óvoda vezetőjének négyéves beszámolójáról**

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

2. melléklet az előterjesztéshez

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

**.../2016. (V. 24.) határozata
a Kőbányai Gépmadár Óvoda vezetőjének négyéves beszámolójáról**

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

3. melléklet az előterjesztéshez

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

**.../2016. (V. 24.) határozata
a Kőbányai Gyermek Ház Óvoda vezetőjének négyéves beszámolójáról**

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Humánszolgáltatási Bizottsága Szigetiné Mezei Gabriella óvodavezető négyéves beszámolóját elfogadja.

4. melléklet az előterjesztéshez

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

**.../2016. (V. 24.) határozata
a Kőbányai Kékvirág Óvoda vezetőjének négyéves beszámolójáról**

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

5. melléklet az előterjesztéshez

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

**.../2016. (V. 24.) határozata
a Kőbányai Kiskakas Óvoda vezetőjének négyéves beszámolójáról**

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének Humánszolgáltatási Bizottsága Kemerléné Suri Ildikó óvodavezető négyéves beszámolóját elfogadja.

6. melléklet az előterjesztéshez

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

**.../2016. (V. 24.) határozata
a Kőbányai Mászóka Óvoda vezetőjének négyéves beszámolójáról**

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

Intézményvezetői önértékelés

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

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

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

Az önértékelésben az alábbi területek bemutatása kötelező minden vezető számára:

Óvodai szinten

- a) Intézményigazgatás:
 - aa) intézményi struktúra,
 - ab) tárgyi feltételek,
 - ac) gazdálkodás,
 - ad) kapcsolat a szülőkkel,
 - ae) kapcsolat az óvodákkal,
 - af) iskolákkal, kapcsolat a fenntartóval,
 - ag) kapcsolatrendszer-nyitottság,
 - ah) minőségfejlesztés.
- b) Szakmai kérdések:
 - ba) nevelési tanácsadás,
 - bb) gyógytestnevelés,
- c) Gyermekek létszámának alakulása:
 - ca) beóvodázási tevékenység hatékonysága, célok, tervek megvalósulása
- cb) óvodát elhagyók problémái
- d) Emberi erőforrások:
 - da) személyi feltételek,
 - db) együttműködés a munkatársakkal,
 - dc) továbbképzés rendszere,
 - dd) humánpolitika,
 - de) tantestület munkamorálja, mentálhigiénés állapota.
 - df) tevékenységszerzés szabályozottsága, ellenőrzöttsége
- d) Eredmények, távlatok:
 - da) az eddigi eredmények, szakmai, pedagógiai munka terén történt elmozdulások
 - db) intézményi eredmények
 - dc) rövid, közép, hosszú távú tervek.
- f) Támogatások:
 - fa) pályázati aktivitás részletezése,
 - fb) alapítvány működése,
 - fc) szponzori támogatások.

Vezetésértékelés

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

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

Az értékelő csoport létszáma az alkalmazottak 20 %-a, de minimum 5 fő és maximum 15 fő lehet. Az értékelő csoport minden tagja önállóan tölti ki az értékelő lapot, azt a területet, amelyről nem rendelkezik információval, üresen hagyja. Az értékelő lapokat a csoport vezetője összegzi, meghatározza az egyes értékelési területek átlagait..

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

A közalkalmazott minősítésének szempontjai:
Értékelő lap

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

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

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

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

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

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

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

A közalkalmazott minősítésének**szempontjai:****Összesített értékelő lap**

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

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

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

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

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

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

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

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

Elérhető összes pontszám: **99 pont**

Elért összes pontszám:

A teljesítményértékelés eredménye:

kiválóan alkalmas: **80-100%**

alkalmas: **60-79%**

kevésbé alkalmas: **30-59%**

alkalmatlan: **30% alatt**

A magasabb vezető észrevétele a teljesítményértékeléssel kapcsolatban:

Egyéb információk:

A közoktatási intézményvezető záró értékelése

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

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

A közalkalmazott által a minősítésre tett észrevétel:

.....

.....

.....

Dátum:

A minősítés megállapításait a közalkalmazottal ismerttettem:

A minősítés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem:

.....

az értékelést végző

.....

az értékelt közoktatási
intézményvezető

1. Cseh Sándorné óvodavezető szakmai tevékenységének értékelése

2007-től tölti be az intézményvezetői pozíciót a Kőbányai Csodapók Óvodában. A jelen vezetői megbízatása 2012. augusztus 1-től 2017. július 31-éig szól. Az eltelt négy év vezetői munkájáról készült beszámoló alapján az óvodavezető tevékenysége az alábbi megállapításokkal jellemezhető.

Az intézményigazgatás jellemzői:

- a) az alapfeladatok ellátásához az óvoda az engedélyezett alkalmazotti létszámmal rendelkezik,
- b) az intézményben az egyéb szakfeladatokat óvodapszichológus és fejlesztőpedagógus látja el,
- c) a vezetői feladatok ellátása feladatmegosztás keretében az óvodavezető-helyettes bevonásával történik.

A gazdálkodás jellemzői:

- a) a költségvetésben meghatározott források felhasználása az engedélyezett keretek között történik,
- b) törekvés a hatékony, szakszerű intézményi gazdálkodásra.

Támogatások és fejlesztések jellemzői:

- a) jelentős a pályázatokon nyert támogatás,
- b) az óvoda működését alapítvány segíti,
- c) szponzori támogatásban részesül az intézmény.

Kapcsolattartási rendszerének jellemzői:

- a) működik a szülőkkel a közvetlen, kölcsönös segítségnyújtás,
- b) közös programok szervezésével, szülői segítségnyújtással mélyíti az óvodavezetés a kapcsolat minőségét,
- c) nyitottság jegyében működik a kerületi társintézményekkel és egyéb szervekkel a kapcsolattartás.

A minőségfejlesztés az Intézményi Minőségirányítási Program (a továbbiakban: IMIP) alapján, az új jogszabályi környezethez igazítottan működik. A nevelőtestület működését továbbra is meghatározzák az IMIP keretében megalkotott eljárásrendek.

Szakmai feladatok ellátásának jellemzői:

- a) a KOMP (a TÁMOP 3.1.4.-08/2-2009 pályázati program keretében kidolgozott Kompetencia Alapú Óvodai Programcsomag) nevelési módszer bevezetése és alkalmazása történik az óvodapedagógusok körében,
- b) átdolgozásra került a jó gyakorlatok alkalmazása keretében az anyanyelvi mérőeszköz,
- c) a (Földművelésügyi Minisztérium és az Emberi Erőforrások Minisztériuma megbízásából) Magyar Mezőgazdasági Múzeum által meghirdetett „Örökös Zöld Óvoda” cím elnyerésére érdekében a pályázatban meghatározott tevékenységeket folytat az intézmény,
- d) a „Tehetséges Kőbükik” pályázat programja megvalósult (népi technikák műhelyfoglalkozásai),

A gyermeklétszám alakulására jellemző:

- a) a férőhelyek maximális kihasználtsága,

- b) az előjegyzettek magas száma okán szoros az együttműködés a társintézményekkel.

Az emberi erőforrások területén megállapítható, hogy:

- a) nyugdíjazás és egyéb okok miatt megüresedett álláshelyek betöltése nehézségeket okozott,
- b) a pedagógus-életpálya modell bevezetésével a szakértői megbízást teljesítő fejlesztőpedagógus helyettesítése nehézséget okoz,
- c) az alkalmazottak között szoros és megbízható munkakapcsolat alakult ki.

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

Továbbra is cél, hogy megfelelően képzett, a szakma iránt elkötelezett, gyermekeket szertő pedagógusok alkossák az óvoda alkalmazotti közösségét. Továbbá a tehetséggondozó műhelyek további működtetése, tehetségpont cím elnyerése.

Cseh Sándorné óvodavezető asszony beszámolója tartalmazza a kötelező területek bemutatását az önértékelés szempontsorának megfelelően.

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

A vezető beszámolóját az előterjesztés 10. melléklete, a kérdőíves felmérés értékelését és a grafikonokat a 11. melléklet tartalmazza.

2. Herczeg Istvánné óvodavezető szakmai tevékenységének értékelése

Herczeg Istvánné 2012. augusztus 1-től tölti be az intézményvezetői pozíciót a Kőbányai Gépmadár Óvodában. Az első ciklusát tölti. Az eltelt négy év vezetői munkájáról készült beszámoló alapján az óvodavezető tevékenysége az alábbi megállapításokkal jellemezhető.

Az intézményigazgatás jellemzői:

- a) az óvoda az engedélyezett teljes alkalmazotti létszámmal működik,
- b) az intézményben az egyéb szakfeladatokat óvodapszichológus és fejlesztőpedagógus látja el,
- c) az intézmény arculatának folyamatos fejlesztésével kialakult az óvodaethosz,
- d) az alkalmazottak szakmai fejlődése biztosított önképzés és továbbképzés támogatásával,
- e) közösségépítő programok szervezése folyamatos,
- f) a vezető törekszik az alap- és a pedagógiai programban vállalt feladat ellátásához szükséges szakmai anyagok és környezet biztosítására.

A gazdálkodás területén ütemezetten történik a feladatvégzés:

- a) a feladatok szakszerű ellátása
- b) a határidők betartása,

megvalósult.

Támogatások és fejlesztések jellemzői:

- a) a költségvetésen kívül többletforrások származtak az intézmény alapítványához befolyt összegekből, pályázati nyereményekből, tornaszoba bérleti díjának a fenntartó által meghatározott százalékából és a szülők szponzori támogatásából,
- b) a tárgyi eszközök állagmegóvásán kívül eszközfejlesztés is történt,
- c) a KEOP-pályázat keretében fűtőkorszerűsítés, épület- és tetőszigetelés, valamint külső nyílászárók cseréjét végezték el,

- d) a fenntartói támogatásból a teraszok és mosdók teljes felújítása, illetve a fejlesztéshez külön helyiség kialakítása történt meg,
- e) a Nemzeti Tehetség Program keretében vissza nem térítendő támogatást kapott az óvoda,
- f) rendszeres a részvétel egyéb pályázatokon (DM, rajzpályázatok, bábversenyek, „Gondolkodj egészségesen”)

Kapcsolattartási rendszer jellemzői:

- a) a gyermekek intézménytípusok (bölcsőde-óvoda és óvoda-iskola) közötti váltásának megkönnyítése érdekében szoros az együttműködés a társintézményekkel,
- b) a szülőkkel rendszeres és közös programok szervezése,
- c) szakmai együttműködés alakult ki az óvodák közösségével.

Minőségfejlesztés jellemzői:

- a) az IMIP részben működik (az alkalmazotti kör teljesítményértékelési- és minősítési rendszere), a partneri elégedettségmérésre sor került,
- b) a pedagógus-életpályamodell bevezetésének folyamata megindult, a jogszabály által meghatározott dokumentumok elkészültek.

Szakmai feladatok ellátásának jellemzői:

- a) az óvoda alapidokumentumainak felülvizsgálata, módosítása folyamatos,
- b) a pedagógiai program három alappillére irányadóvá vált a pedagógiai munkában (egészséges életmódra nevelés, anyanyelvi nevelés-kommunikáció, hagyományörzés,
- c) a sajátos nevelési igényű gyermekek ellátása kiemelt figyelmet élvez,
- d) gyakorlati helyként bekapcsolódott az óvoda az óvodapedagógusok, dajkák és pedagógiai asszisztensek képzésébe.

A gyermeklétszám alakulására jellemző:

Az intézmény kihasználtsága a vizsgált időszakban 95% és 100% között volt.

Az emberi erőforrások területén megállapítható, hogy:

- a) a nyugdíjazások miatt (2012/2013-as nevelési évben öt óvodapedagógus ment nyugdíjba) a nevelőtestület megújult, egy új nevelőtestületet kellett kialakítani,
- b) az új közösség kiegyensúlyozott, hatékonyan működik,
- c) innovációra alkalmas az alkalmazotti közösség.

Herczeg Istvánné óvodavezető a vezetői megbízása első négy évében a vezetői pályázatában kitűzött célokat a fent felsoroltak szerint valósította meg.

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

- a) a csoportszobák, öltözők burkolatának teljes cseréje,
- b) nevelői szoba kialakítása,
- c) sportnapok szervezése a szülők közreműködésével,
- d) udvari gyermekmedencék felújítása.

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

Herczeg Istvánné óvodavezető asszony beszámolója tartalmazza a kötelező területek bemutatását az önértékelés szempontsorának megfelelően. A megállapításokat részletes, pontos kimutatásokkal támasztja alá az óvodavezető. A bemutatott eredmények az óvodavezető asszony céltudatos, szakszerű óvodavezetését, innovatív szemléletét tükrözik.

A vezető beszámolóját az előterjesztés 12. melléklete, a kérdőíves felmérés értékelését és a grafikonokat a 13. melléklet tartalmazza.

3. Szigetiné Mezei Gabriella óvodavezető szakmai tevékenységének értékelése

Szigetiné Mezei Gabriella 1997-től tölt be magasabb vezetői feladatokat a Kőbányai Gyermek Ház Óvodában. 2012. augusztus 1-jén kezdte meg jelen intézményvezetői ciklusát a Kőbányai Gyermek Ház Óvodában. Az eltelt négy év vezetői munkájáról készült beszámoló alapján az óvodavezető tevékenysége az alábbi megállapításokkal jellemezhető.

Az intézményigazgatás jellemzői:

- a) az óvoda az engedélyezett teljes alkalmazotti létszámmal működik,
- b) bizalmon, szakmai elismerésen alapuló, humánus nevelői légkör megtartása,
- c) továbbá a hatékony együttnevelés érdekében a meglévő jól működő munkahelyi kapcsolatok erősítése a cél,
- d) a nevelést segítő szakemberek (óvodapedagógus, fejlesztőpedagógus, pszichológus, gyógypedagógus, dajka, pedagógiai asszisztens) munkája összehangolt,
- e) az egyenletes terhelés érdekében a feladatok megosztása, a felelősi rendszer újjászervezése valósult meg,
- f) folyamatos jó gyakorlatok átadása, részvétel Kőbánya óvodai szakmai életében,
- g) a pedagógiai programnak megfelelő továbbképzések támogatása működik,
- h) az alkalmazotti közösség a megfelelő információáramlás fenntartására törekszik.

A gazdálkodás területén jellemző:

- a) az optimális tárgyi feltételek biztosítása,
- b) a takarékos gazdálkodás, állagmegóvás, állapotfelmérés,
- c) a megfelelő beszerzési helyek felkutatása,
- d) a pályázatokon való részvétel.

Támogatások és fejlesztések jellemzői:

- a) a pályázatok száma magas (60), elsősorban egyéni díjazásban, elismerésben részesültek a gyermekek,
- b) tervszerű, ütemezett eszközbeszerzések valósultak meg,
- c) épületfelújítás nem történt,
- d) az óvodának nincs alapítványa,
- e) programokban való részvétellel támogatást kapott az intézmény („Gondolkodj egészségesen!”, OTP Bozsik program, „Minden gyermek tanuljon meg úszni!”)

Kapcsolattartási rendszer jellemzői:

- a) az együttműködés fejlesztése érdekében (a jogszabályokban meghatározott kapcsolattartási formákon túl) az óvoda és a család közös rendezvényeket szervez,
- b) jó gyakorlat szerzése és megosztása történik a társóvodákkal,
- c) kiemelt vezetői feladat az óvodás gyermekek beiskolázásával kapcsolatos együttműködés az iskolákkal,
- d) a fenntartóval az együttműködés rendszeres és korrekt,
- e) az egyéb intézményekkel a szakmai kapcsolat kiépült.

A minőségfejlesztés jellemzői:

- a) az életbe lépő pedagógus-minősítési rendszer, az országos szakmai ellenőrzés működését szolgáló intézményi teljesítményértékelési és önértékelési rendszer a tanfelügyeleti és önellenőrzési kézikönyv alapján kidolgozásra került,
- b) az intézmény alapidokumentumai a jogszabályi változásoknak megfelelően módosultak.

Szakmai feladatok ellátásának jellemzői:

- a) a megújult pedagógiai program – amelyben kiemelt szerepet kap a mese és a játék, valamint az érzelmi intelligenciafejlesztése – bevalását igazolják az eredmények,
- b) kiemelt feladat az óvoda-iskola átmenet kérdésének kiszélesítése és
- c) a gyermekvédelmi tevékenység, valamint
- d) az egészséges életmódra nevelés,
- e) új kezdeményezés a jeles napok, óvodai ünnepélyek, megemlékezések rendszerének kialakítása,
- f) információs rendszer építése folyamatos, a honlap jól működik.

A gyermeklétszám alakulására jellemző:

- a) az intézmény kihasználtsága 2012-2015 között 100%-os, a 2015/2016. nevelési évben 93%-os,
- b) a gyermekek jelentős része körzetes vagy kőbányai lakos,
- c) a gyermekek a lakóhely változása okán változtatnak óvodát.

Az emberi erőforrások területén megállapítható, hogy az elmúlt négy évben nagy változások történtek az alkalmazotti körben:

- a) három óvodapedagógus távozott, egy tartós betegállományban volt,
- b) az óvodapedagógusok távozásának oka a lakóhely változása, illetve egy esetben szakmai,
- c) az új kollégák beilleszkedése két esetben nem volt sikeres,
- d) a 2015/2016. nevelési év teljes, az óvoda nevelési elveit elfogadó alkalmazotti közösséggel indult.

Szigetiné Mezei Gabriella óvodavezető a jelen vezetői ciklusa első négy évében a vezetői pályázatában kitűzött célokat a fent felsoroltak szerint valósította meg.

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

Az óvodavezető kiemelt feladatnak tekinti a továbbiakban is a pedagógiai program megvalósításához szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosítását, a pályázatokon való részvételi aktivitást, az óvodai információs rendszer szükség szerinti átdolgozását.

Szigetiné Mezei Gabriella óvodavezető asszony beszámolója tartalmazza a kötelező területek bemutatását az önértékelés szempontsorának megfelelően. A megállapításokat részletes, pontos kimutatásokkal támasztja alá az óvodavezető. A bemutatott eredmények az óvodavezető asszony céltudatos, szakszerű óvodavezetését, innovatív szemléletét tükrözik.

A vezető beszámolóját az előterjesztés 14. melléklete, a kérdőíves felmérés értékelését és a grafikonokat a 15. melléklet tartalmazza.

4. Béres Péterné óvodavezető szakmai tevékenységének értékelése

Béres Péterné 2007-től tölti be az intézményvezetői pozíciót a Kőbányai Kékvirág Óvodában. A 2012-2017-es ciklus eltelt négy évének vezetői munkájáról készült beszámoló alapján az óvodavezető tevékenysége az alábbi megállapításokkal jellemezhető.

Az óvodavezető asszony a beszámolójában ötvözte az ÖMIP és az Országos tanfelügyelet című kézikönyvben a vezető munkájának ellenőrzéséhez meghatározott szempontsort.

Az intézményigazgatás jellemzői:

- a) az óvoda az engedélyezett teljes alkalmazotti létszámmal működik,

- b) az intézményben az egyéb szakfeladatokat óvodapszichológus és fejlesztőpedagógus látja el,
- c) egyes vezetői feladatok megoszlanak az óvodavezetés tagjai között,
- d) a szakmai közösségek működése az intézmény minőségirányítási programja szerint is szabályozott,
- e) a szakmai továbbképzések kiválasztása a pedagógiai programot alapul véve történik.

A gazdálkodás jellemzői:

- a) takarékos, hatékony és körültekintő pénzügyi tervezés és felhasználás folyik,
- b) a felhasználással kapcsolatos döntések meghozatalához a vezető kikéri az alkalmazotti közösség véleményét.

Támogatások és fejlesztések jellemzői:

- a) a működéshez szükséges eszközök fejlesztése az intézmény költségvetéséből valósult meg,
- b) a pályázati lehetőségek kihasználása folyamatos,
- c) a fejlesztések egy része pályázati támogatásból valósul meg,
- d) az intézmény támogatására alapítvány jött létre és a működése hatékony.

Kapcsolattartási rendszer jellemzői:

- a) a külső és a belső partnerek azonosítása minden évben megtörténik,
- b) az intézményben a szakmai tevékenységet végző pedagógusok között szoros az együttműködés,
- c) a szülőkkel a kapcsolat alapja a bizalom és a korrektség, valamint a humánus gondolkodásmód,
- d) a nyitott délutánok programjai erősítik a kapcsolatokat,
- e) a szülők aktivitása eredményekre vezetett az óvodai környezet állagmegóvásában, felújításában, szépítésében,
- f) a társintézményekkel (kerületi óvodákkal) a szakmai együttműködés aktív és hatékony,
- g) a kerületi iskolákkal a kapcsolat megfelelő.

A minőségfejlesztés az IMIP alapján az új jogszabályi környezethez igazítottan működik.

Szakmai feladatok ellátásának jellemzői:

- a) az óvoda pedagógiai programjának kiemelt feladata, a sajátos nevelési igényű gyermekek fejlesztése,
- b) mérési és értékelési rendszer működése fontos eleme a pedagógiai munkának,
- c) kiemelt figyelmet kapott a nevelőmunkában a pedagógiai módszerek sokrétű alkalmazása, a pedagógiai folyamatok szervezési formái közül kiemelten alkalmazza az óvoda a projekt módszert,
- d) a Magyar Mezőgazdasági Múzeum által meghirdetett „Örökös Zöld Óvoda” valamint a „Madárbarát Óvoda” cím elnyerésére a cél.

A gyermeklétszám alakulására jellemző:

- a) az óvoda kihasználtsága a vizsgált időszakban 99%-100% közötti,
- b) a gyermekek óvodaváltásának az oka minden esetben az elköltözés.

Az emberi erőforrások területén megállapítható, hogy:

- a) minden munkakör betöltött,
- b) a tartósan távollévő óvodapedagógusok helyettesítése megoldott,
- c) a szervezeti egységek együttműködése kiváló,

Béres Péterné óvodavezető a jelen vezetői megbízása első négy évében a vezetői pályázatában kitűzött célokat a fent felsoroltak szerint valósította meg.

Nem valósult meg teljes mértékben az informatikai rendszer fejlesztése.

A vezető beszámolóját az előterjesztés 16. melléklete, a kérdőíves felmérés értékelését és a grafikonokat a 17. melléklet tartalmazza.

5. Kemerléné Suri Ildikó óvodavezető szakmai tevékenységének értékelése

Kemerléné Suri Ildikó intézményvezető 2012. augusztus 1-jétől tölti be az intézményvezetői pozíciót a Kőbányai Kiskakas Óvodában. Az első ciklusát tölti. Az eltelt négy év vezetői munkájáról készült beszámoló alapján az óvodavezető tevékenysége az alábbi megállapításokkal jellemezhető.

Az intézményigazgatás jellemzői:

- a) az óvoda az engedélyezett teljes alkalmazotti létszámmal működik,
- b) a jövőkép – az intézmény mindenkori helyzetének, lehetőségeinek, erőforrásainak feltérképezését, valamint a tényekkel és adatokkal alátámasztott elemzését követően – a munkatársakkal közös elképzelés alapján alakult ki,
- c) a hatékony munkavégzés érdekében az optimális feladatelosztást és az egyenlő terhelés elvét figyelembe véve minden munkaterületre kiterjedő pontosan meghatározott felelősi rendszer alakult ki,
- d) az óvodavezető a döntéseket minden esetben az érintettek véleményének figyelembevételével, széleskörű egyeztetés után hozza meg.

A gazdálkodás területén a szabályzatok ismeretében ütemezetten történik a feladatvégzés. A pénzügyi keretek felhasználásánál törekvés a körültekintő tervezésre, takarékos és hatékony gazdálkodásra, mértéktartó felhasználásra,

Támogatások és fejlesztések jellemzői:

- a) pályázati támogatásokkal egészül ki a fejlesztés,
- b) a szülők szponzori tevékenységgel járultak hozzá az intézmény helyiségeinek, játékeszközeinek felújításához,
- c) az intézmény támogatására alapítvány jött létre.

Kapcsolattartási rendszer jellemzői:

- a) a külső kapcsolatok alakításában a nyitottság és a kezdeményezőkézség érvényesül,
- b) a partnerek elégedettségmérésének tapasztalatai alapján reagál az óvoda a felmerülő igényekre,
- c) a szülők aktivitása, példaértékű összefogása eredményekre vezetett az óvodai környezet állagmegóvásában, felújításában, szépítésében,
- d) a kerületi szakmai kapcsolatok aktívak, az óvodavezető, mint gyakorló szakértő/tanfelügyelő a minősítési és tanfelügyeleti rendszer szakmai, gyakorlati és eljárásrendi kérdéseivel kapcsolatban információkkal segíti a kerületi óvodavezetők munkáját,
- e) aktív a szakmai együttműködés az iskolákkal,
- f) középiskolákkal megállapodások születtek az iskolai közösségi szolgálat közös lebonyolítására.

A minőségfejlesztés az IMIP alapján az új jogszabályi környezethez igazítottan működik:

- a) a módosítás során kidolgozásra került a teljes alkalmazotti kör teljesítményértékelési és minősítő rendszere, valamint az intézmény teljeskörű önértékelési eljárásrendje,
- b) az intézmény megőrizte az IMIP kulcsfolyamatait, működik a kidolgozott mérés-értékelési, teljesítményértékelési, és a partneri elégedettségmérés rendszer.

Szakmai feladatok ellátásának jellemzői:

- a) az óvoda pedagógiai programjának kiemelt feladata, a „Mozgással az egészségért” program változatos gyermeki tevékenység biztosításával valósul meg,
- b) az óvoda változatos fakultatív mozgáslehetőségeket és egyéb foglalkozásokat biztosít a gyermekek számára,
- c) az esélyteremtés növelése érdekében speciális módszereket alkalmaz a nevelőközösség,
- d) a sajátos nevelési igényű gyermekek érdekében módszertani együttműködés gyakorlata valósul meg a feladatellátásban résztvevő intézményekkel.

A gyermeklétszám alakulására jellemző:

- a) az óvoda népszerű a szülők körében, a jelentkezők száma meghaladja a felvehető gyermekek számát,
- b) a kerület óvodáskorú gyermekeinek létszámcsökkenése megmutatkozik az intézmény létszámának alakulásában is,
- c) óvodát jellemzően költözés miatt váltanak a gyermekek.

Az emberi erőforrások területén megállapítható, hogy:

- a) a szakmai-pedagógiai munka ellátásához szükséges személyi feltételek biztosítottak,
- b) gyógypedagógiai asszisztensek segítik az integráló csoportokat vezető óvodapedagógusok munkáját,
- c) az intézmény nevelőtestülete szakmailag jól felkészült, tapasztalt, elhivatott munkatársakból áll,
- d) intézményi fluktuáció a négy év alatt összesen 14 fő volt, a személyi változás okai nyugdíjazás (4 fő), a szerződés lejárt (2 fő), próbaidő alatt kilépés (2 fő), költözés (2), továbbtanulás (2), létszámleépítés (1 fő), egyéb (1 fő).

Kemerléné Suri Ildikó óvodavezető a vezetői megbízása első négy évében a vezetői pályázatában kitűzött célokat a fent felsoroltak szerint valósította meg. A megállapításokat részletes, pontos kimutatásokkal támasztja alá az óvodavezető. A bemutatott eredmények az óvodavezető asszony céltudatos, szakszerű óvodavezetését, innovatív szemléletét tükrözik.

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

Kemerléné Suri Ildikó óvodavezető asszony beszámolója tartalmazza a kötelező területek bemutatását az önértékelés szempontsorának megfelelően.

A vezető beszámolóját az előterjesztés 18. melléklete, a kérdőíves felmérés értékelését és a grafikonokat a 19. melléklet tartalmazza.

6. Forintos Ilona óvodavezető szakmai tevékenységének értékelése

Forintos Ilona 2012-től tölti be az intézményvezetői pozíciót a Kőbányai Mászóka Óvodában. Az első ciklusát tölti. Az eltelt négy év vezetői munkájáról készült beszámoló alapján az óvodavezető tevékenysége az alábbi megállapításokkal jellemezhető.

Az intézményigazgatás jellemzői:

- a) az óvoda az engedélyezett teljes alkalmazotti létszámmal működik,

- b) az intézményben az egyéb szakfeladatokat óvodapszichológus és fejlesztőpedagógus látja el,
- c) a vezető döntési mechanizmusára jellemző az alkalmazotti közösség, a szülői és az érdekvédelmi szervezet véleményének kikérése,
- d) az intézményben jól működik az információs rendszer,
- e) a feladatok megoldása munkamegosztással, felelősi rendszer működtetésével valósul meg,
- f) a vezetőhelyettes személyének változása sikeres óvodavezetést eredményezett.

A gazdálkodás területén a szabályzatok ismeretében ütemezetten történik a feladatvégzés:

Támogatások és fejlesztések jellemzői:

- a) a működéshez szükséges eszközök fejlesztése az intézmény költségvetéséből valósul meg,
- b) az intézmény alapítványa támogatást nyújt a programok, fejlesztőeszközök, pedagógiai szakmai élet fejlesztéséhez,
- c) a négy évet pályázati aktivitás jellemzi.
- d) a szülők szponzori tevékenységet folytatnak.

Kapcsolattartási rendszer jellemzői:

- a) elv a nyitottság, a szakmai érdeklődés és az intézmény képviselete a kerületi és fővárosi szinten is,
- b) kiemelt feladat az intézmény partnerközpontú működtetése és annak továbbfejlesztése,
- c) a minőségi munka alapjának tekinti az intézményvezető a partnerekkel való rendszeres kapcsolattartást,
- d) kiemelt feladat a szülők bevonása a pedagógiai programban meghatározott tevékenységi területekbe,
- e) az intézmény középiskolai közösségi szolgálat teljesítésének és főiskolai gyakorlat helyszíne.

A minőségfejlesztés az IMIP alapján az új jogszabályi környezethez igazítottan működik.

Szakmai feladatok ellátásának jellemzői:

- a) nagymértékű szakmai innováció indult meg a vizsgált négy év alatt,
- b) a módosított pedagógiai program kiemelt feladatává vált az egészségfejlesztési program működtetése, az érzelmi, az erkölcsi, valamint az anyanyelvi és értelmi nevelés megvalósítása,
- c) az óvoda elnyerte az Akkreditált Kiváló Tehetségpont címet a tehetségprogram működése alapján,
- d) az intézmény működteti az Identitás programot,
- e) a 2014/2015. nevelési évig viselték a Zöld óvoda címet és működtették a programot,
- f) az óvoda egyedi arculatának részeként fejlesztették a hagyományőrző programot,
- g) a továbbképzések a pedagógiai program kiemelt feladatainak megvalósítását szolgálják.

A gyermeklétszám alakulására jellemző:

- a) A gyermeklétszám a ciklus negyedik évében csökkent, a kihasználtság 92%-101% között volt a vizsgált időszakban,
- b) a migráns gyermekek aránya a vizsgált időszakban 10%-15%.

Az emberi erőforrások területén megállapítható, hogy:

- a) tartós óvodapedagógus-hiány az elmúlt években nem volt, jelenleg betöltetlen álláshely nincs,

- b) elsősorban a nyugdíjazások miatt nagy a fluktuáció,
- c) alkalmazottaktól szakmai indokkal is megvált az intézmény,
- d) nagyon jó az együttműködés a különböző feladatkört betöltő alkalmazottak között,
- e) az alkalmazotti körben vezetői elégedettségmérés történt.

Forintos Ilona óvodavezető a vezetői megbízása első négy évében a vezetői pályázatában kitűzött célokat a fent felsoroltak szerint valósította meg. A megállapításokat részletes, pontos kimutatásokkal támasztja alá az óvodavezető. A bemutatott eredmények az óvodavezető asszony céltudatos, szakszerű óvodavezetését, innovatív szemléletét tükrözik.

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

A vezető beszámolóját az előterjesztés 20. melléklete, a kérdőíves felmérés értékelését és a grafikonokat a 21. melléklet tartalmazza.