



Az Oktatási és Kulturális Bizottság nyilvános ülésének anyaga (2011. évi CLXXXIX. törvény 46. § (1) bekezdés, 60. §)

ELŐTERJESZTÉS az Oktatási és Kulturális Bizottság ülésére

Tárgy: Beszámoló a Mackós Óvoda és a Zugliget Óvoda vezetőinek 4 éves vezetői tevékenységéről

Tisztelt Oktatási és Kulturális Bizottság!

A Budapest Főváros XII. kerület Hegyvidéki Önkormányzat (a továbbiakban: Önkormányzat) Képviselő-testülete 73/2004. (IV. 15.) határozatában elfogadta az Önkormányzat által fenntartott köznevelési intézményrendszer működtetésére vonatkozó Minőségirányítási Programot, mely előírja a vezetői ciklus vége előtt álló intézményvezetők beszámoltatását.

Az Önkormányzat fenntartásában működő, a köznevelési törvény hatálya alá tartozó intézmények vezetői közül 2022-ben az alábbi intézményvezetők vezetői megbízása szűnik meg:

Budaházi Márta

Mackós Óvoda

(1126 Budapest, Németvölgyi út 46.)
2018. január 1. – 2022. július 31.

Mári Gáborné

Zugliget Óvoda

(1125 Budapest, Zalai út 2.)
2017. december 1. - 2022. július 31.

Az említett óvodavezetők a beszámolót egységes szempontrendszer alapján készítették el. A vezetői munka értékelésének szempontjai az alábbiak voltak:

- a vezetői pályázat céljainak megvalósulása,
- a szakmai ellenőrzések 4 éves eredményei, a partnerek elégedettségének alakulása,
- a szervezeti kultúra állapota,
- a vezetői képességek értékelése.

Az intézményvezetők a Minőségirányítási Programban foglaltaknak és az ismertetett értékelési szempontoknak megfelelően 2022. január 31-ig elkészítették a beszámolóikat, melyek az előterjesztés mellékleteit képezik. A vezetői beszámolókat áttanulmányoztam, azok színvonalasak, tartalmasak.

Az Önkormányzat Képviselő-testületének Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 39/2018. (IX.26.) Bp. Főv. XII. ker. Hegyvidéki Ök. Kt. rendelet (SZMSZ) 4. mellékletének 4.1 pontja szerint a Bizottság ellenőrzi az Önkormányzat nevelési intézményeinek szakmai tevékenységét.

Kérem a Bizottságot, hogy az SZMSZ-ben biztosított feladatkörében eljárva az alábbi határozati javaslatokat fogadja el.

Határozati javaslatok:

1. Az Oktatási és Kulturális Bizottság az Önkormányzat Képviselő-testületének Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 39/2018. (IX.26.) Bp. Főv. XII. ker. Hegyvidéki Ök. Kt. rendelet 4. mellékletének 4.1 pontja szerint biztosított feladatkörében eljárva a Mackós Óvoda (székhelye: 1126 Budapest, Németvölgyi út 46.) óvodavezetője, Budaházi Márta négyéves vezetői munkájáról szóló beszámolóját elfogadja.

(Döntéshozatal módja: egyszerű többség)

2. Az Oktatási és Kulturális Bizottság az Önkormányzat Képviselő-testületének Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 39/2018. (IX.26.) Bp. Főv. XII. ker. Hegyvidéki Ök. Kt. rendelet 4. mellékletének 4.1 pontja szerint biztosított feladatkörében eljárva a Zugliget Óvoda (székhelye: 1125 Budapest, Zalai út 2.) óvodavezetője, Mária Gáborné négy éves vezetői munkájáról szóló beszámolóját elfogadja.

(Döntéshozatal módja: egyszerű többség)

Budapest Hegyvidék 2022. február „9.”



Fonti Krisztina

Láttam:



dr. Gottfried-Tusor Gabriella
jegyző



Pokorni Zoltán
polgármester

Mellékletek: 1. sz. melléklet: Budaházi Márta beszámolója
2. sz. melléklet: Mária Gáborné beszámolója



MACKÓS ÓVODA

OM azonosító: 034482

4 ÉVES ÓVODAVEZETŐI BESZÁMOLÓ 2018. 01.01-2022.01.28

Készítette: Budaházi Márta
óvodavezető



Tartalom

1. Bevezető.....	3
2. Helyzetelemzés	4
2.1 Az óvoda létszámadatai.....	4
2.2 Óvodai jelentkezés és év közbeni távozás.....	5
2.3 Tankötelesek és óvodában maradók létszáma	5
2.4 Összefoglaló a négy nevelési évről.....	6
3. Vezetői pályázat céljainak megvalósulása	9
3.1 Vezetői program kiemelt céljai.....	9
3.2 Működési vezetési program megvalósítása.....	13
3.3 Tárgyi feltételek alakítása.....	13
3.4 Személyi feltételek alakítása.....	14
4. A külső ellenőrzések 4 éves eredményei, partnerek elégedettségének alakulása.....	14
4.1 Fenntartói tanügyigazgatási ellenőrzések.....	14
4.2 Fenntartói szabályszerűségi ellenőrzés 2021	15
4.3 2021. Állami Számvevőszék „Az önkormányzati intézmények ellenőrzése – Az önkormányzat és társulás irányítása alá tartozó intézmények integritásának monitoring típusú ellenőrzése”	16
4.4 Partneri elégedettségmérés.....	17
5. Szervezeti kultúra állapota	18
6. Vezetői képességek értékelése.	18

1. Bevezető

Vezetői megbízásom **2018. január 01-jétől- 2022. július 31-ig** tartó időszakra terjed ki. A 2017/2018 évi munkatervet még vezető helyettesi státuszban, megbízott vezetőként készítettem el 2017 szeptemberében.

27 éve, 1994 óta dolgozom az óvodában és abban a szerencsében volt részem, hogy az előző óvodavezető Pósch Mária vezetése alatt részt vehettem az óvoda arculatának kialakításában, pedagógiai programjának fejlesztésében.

Pedagógiai szemléletem alapja, hogy az óvodáskorú gyermekek személyiségfejlődését a családi nevelés mellett az óvodában a közösségi élet keretein belül a szeretetteljes, személyre szabott, a gyermeki igényeknek megfelelő bánásmód, a játék, a mozgás szabadságának és örömeinek biztosítása, a közös élmények és tapasztalatok ismeretek együttes és egyéni feldolgozása támogatja.

A vezetői munkám során törekedtem arra, hogy jó légkörben, nevelési értékeink megtartásával, a fenntartói, az óvodahasználói és a társadalmi elvárásoknak megfelelően koordináljam vezetőként az óvoda működését.

A beszámoló készítés szempontjai:

Vezetői pályázat céljainak megvalósulása

A külső ellenőrzések 4 éves eredményei, partnerek elégedettségének alakulása

Szervezeti kultúra állapota

Vezetői képességek értékelése.

2017-ben, az óvodavezetői pályázat megírásakor az alábbi törvények, rendeletek és dokumentumok szabályozták az óvodák működését:

- * Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény)
- * A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény
- * A nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 229/2012. (VIII.28) Korm. rendelet
- * A nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet
- * Az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról szóló 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet
- * A sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a sajátos nevelési igényű tanulók oktatásának irányelve kiadásáról szóló 32/2012.(X.8.) EMMI rendelet
- * A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény 2016. évi CLXV. törvény egyes gyermekvédelmi és egészségügyi tárgyú törvényeknek a gyermekek biztonságának és védelmének fokozása érdekében történő módosításáról
- * Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- * A gyámhatóságokról, valamint a gyermekvédelmi és gyámügyi eljárásról szóló 149/1997. (IX.10) 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

- * 15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről
- * Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény
- * A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
- * Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény
- * Az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011.(XII.31.) Korm. rendelet

Az óvodavezetői pályázat elkészítéséhez figyelembe vett további dokumentumok:

- * Vezetői Pályázat a Mackós Óvoda 1126 Budapest Németvölgyi út 46. óvodavezetői beosztásának ellátására 2014-2018.
- * Mackós Óvoda "Egészség - Környezet - Hagyomány" Pedagógiai Program
- * Mackós Óvoda Minőségirányítási Program
- * Mackós Óvoda Szervezeti és Működési Szabályzata
- * Mackós Óvoda Önértékelési Szabályzata
- * Önértékelési kézikönyv óvodák számára (Harmadik, javított kiadás)
- * Országos Tanfelügyelet kézikönyv óvodák számára (Negyedik, javított kiadás)
- * Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez (Az emberi erőforrások minisztere által 2013. november 19-én elfogadott általános tájékoztató anyag negyedik, javított változata.)

2. Helyzetelemzés

A Mackós Óvoda kiváló természeti adottságú, polgári környezetben, Budapest Hegyvidék XII. kerületében található a Németvölgyi út 46. szám alatt. Az intézmény fenntartója Budapest Főváros XII. kerület Hegyvidéki Önkormányzata.

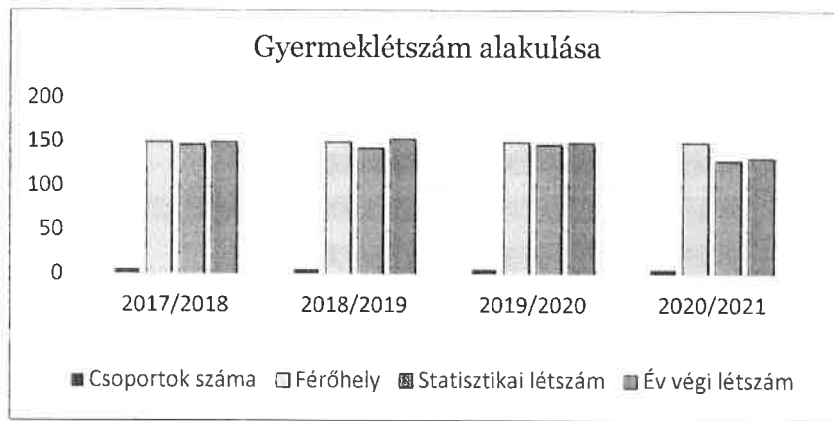
Csoportok száma: 6, az Alapító Okirat szerinti gyermeklétszám 150, az óvoda működtetését biztosító foglalkoztatottak száma: 25 fő.

2.1 Az óvoda létszámadatai

A kerületi népességre vonatkozó (állandó lakosság), a Belügyminisztérium Nyilvántartások Vezetéséért Felelős Helyettes Államtitkárság által 2017-2021-ig közzétett statisztikai adataiban látható csökkenés óvodánkban is megmutatkozott a gyermeklétszám évenkénti alakulásában¹

Nevelési év	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Csoportok száma	6	6	6	6
Férőhely	150	150	150	150
Statisztikai létszám	147	143	147	129
Év végi létszám	150	153	149	132
Kihasználtság %	98/100	95/102	98/99	86/88

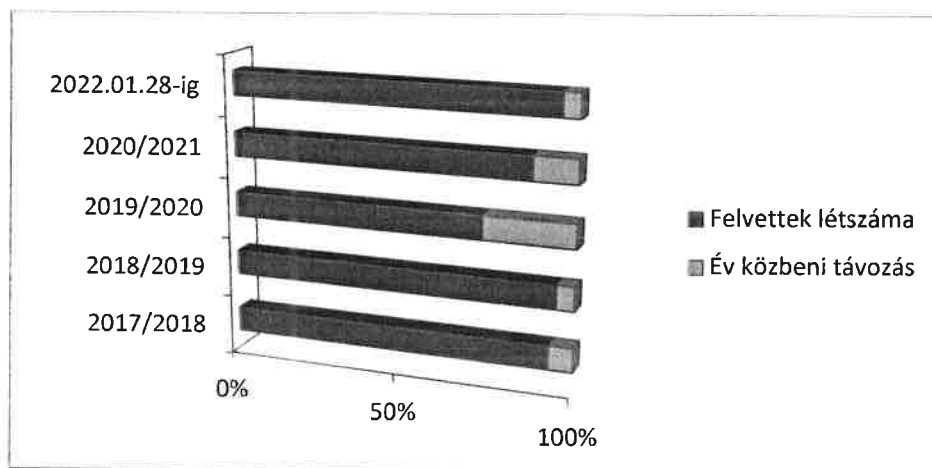
¹ <https://nyilvantarto.hu/hu/statisztikak?stat=kozerdeku>



Jelenlegi létszámunk: 127 gyermek

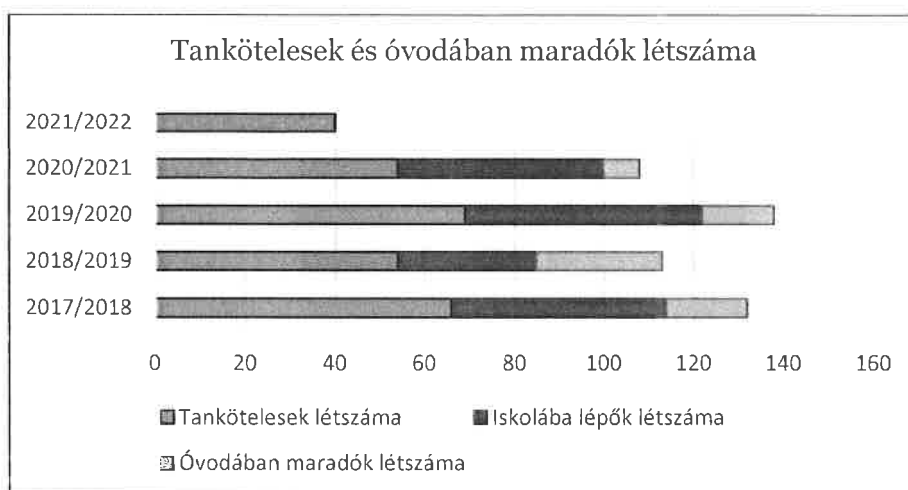
2.2 Óvodai jelentkezés és év közbeni távozás

Nevelési év	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2022.01.28-ig
Felvettek létszáma	55	57	34	49	40
Év közbeni távozás	4	3	12	7	2



2.3 Tankötelesek és óvodában maradók létszáma

Nevelési év	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Tankötelesek létszáma	66	54	69	54	40
Iskolába lépők létszáma	48	31	53	46	
Óvodában maradók létszáma	18	28	16	8	



Az Oktatási Hivataltól 2022.01.28-ig 9 gyermek határozata érkezett meg, amelyben engedélyezik még egy évig az óvodai nevelésben való részvételt.

2.4 Összefoglaló a négy nevelési évről

A nevelőmunkánk alapja 1998 óta a saját fejlesztésű „Egészség-Környezet-Hagyomány” pedagógiai program. A programban kiemelt három nevelési terület áthatja egymást, s teszi teljessé a gyermeki személyiség fejlesztésére irányuló nevelési törekvéseinket.

A 2017-2018-as nevelési év munkatervét még megbízott óvodavezetőként készítettem el. Ebben az időszakban a folyamatosság fenntartására törekedtem mind a szakmai mind a gazdasági működtetés tekintetében. **Kiemelten fontosnak tartottam a csoport és óvodai szinten működő, közösségépítő óvodai hagyományaink életben tartását, pedagógiai programunk szellemiségének tükröztetését az „EGÉSZSÉG-KÖRNYEZET-HAGYOMÁNY” hármasság mentén.**

A gyermekek óvodai életét hagyományaink, ünnepeink mellett színes programokkal gazdagítottuk:

- ☞ Mihály-nap,
- ☞ Márton nap,
- ☞ Advent, Karácsony,
- ☞ Mackó nap, Farsang,
- ☞ Március 15. nemzeti ünnep,
- ☞ Víz világnapja, Föld napja,
- ☞ Húsvét,
- ☞ Madarak és fák napja,
- ☞ Gyermeknap.

A közösségépítést szolgáló programjaink:

- ☞ Zene-batyu program,
- ☞ Gryllus koncert látogatása a Virányosi Községi Házban,
- ☞ októberi kirándulás Szentendrére a Szabadtéri Néprajzi Múzeumba,
- ☞ Állatok világnapjának, Nagyszülők délelőtti meggyűlése,
- ☞ az Utazó Planetárium előadása,
- ☞ a Magyar Rádió, a Hadtörténeli Múzeum és a könyvtár látogatása,
- ☞ a Zöld családi sportnap,
- ☞ Kolompós együttes műsorával gazdagított Garázs csere-bere,

- ☞ a kerületi séták, kirándulások, az évváró kirándulás,
- ☞ az Édesanyák köszöntése,
- ☞ a Nagyok búcsúja, a Nyitva van a Fondóka évváró kerti mulatság.

A fenntartó által szervezett, a hegyvidéki óvodásoknak biztosított programok is hozzájárultak gyermekeink élményeinek, érzelmeinek gazdagításához, ezen keresztül személyiségfejlődésükhöz:

- ☞ óvodán belül: Mézeskuckó, Mimó és Csipek, Pillekő programok a környezettudatosságra nevelés témakörében, Egészség-program
 - ☞ óvodán kívül: Fitt leszel, ha itt leszel, Nárciszültetés, Óvodások környezeti találkozója, 10 alkalmas sí tanfolyam (tankötelesek számára), Nárciszfutás, Óvodások kiállítása
- Részt vettünk a kerületben megszervezésre kerülő „Előzd meg a Fogaskerekűt” programon is.

A 2018-2019-es nevelési évben a humánerőforrás területén adódó nehézségek ellenére sikeresen valósítottuk meg a nevelési feladatainkat, közösségépítő tevékenységeinket. Ebben az időszakban is lehetőségünk volt a nevelési célok és feladatok megvalósítása mellett és érdekében programokkal gazdagítani a mindennapokat.

- ☞ Ősszel a Nagyszülők délelőttije, a Mihály nap, MOMKULT Gyerek-színház látogatás,
- ☞ télen az adventi gyertyagyújtások, a mézeskalácssütés, a karácsonyi ünnep, Mackó nap, Farsang, Pizsama bál,
- ☞ tavasszal a Budai vár, a kerületi Helytörténeti Múzeum látogatása, Március 15. nemzeti ünnep, a Víz világnapja, Húsvét, Föld napja, állat bemutató program, Madarak és fák napja, Édesanyák köszöntése, Gyermeknap, Fabula Bábszínház előadása, Zöld családi sportnap, kirándulás Mogyoró hegyre, Nagyok búcsúja, Nyitva van a Fondóka színesítette az óvodai életünket.

A fenntartói szervezésű programokon való részvétel is gazdagította óvodásainkat: Iskolába készülő gyermekek Sporttalálkozója, Nárciszfutás, óvodások kiállítása.

A humánerőforrás tartós, illetve eseti hiányai sok esetben nehezítették az óvoda működését. Nehezen sikerült dajkákat találni és megtartani - üres álláshelyekre. Ennek okai: vagy túl kevésnek találták a bérezést és soknak a munkát (6), vagy megfelelő színvonalú munkamorál hiánya miatt a nevelő- és az alkalmazotti testülettel egyetértésben váltunk meg tőlük (2). Emellett betegségek, költözés, babaprojektek, nyugdíjazás előtti felmentési idő megkezdése is hozzájárult ahhoz, hogy a normálisnál nagyobb arányú teher jutott óvodapedagógusokra és dajkákra egyaránt.

A 2019-2020-as nevelési évben megszervezésre került ősszel a Mihály napi sokadalom óvodai szintű programunk.

2020 telétől a COVID 19 világjárvány borította meg az óvodánk működését és mindannyiunk életét. A koronavírus alatt rendkívüli fenntartói intézkedéssel óvodánk 2020.03.18-tól 2020.05-25-ig nem fogadott gyermekeket, akik a kerületben szervezett ügyeletet vehették igénybe. Ez idő alatt és után került sor a nevelőtestületben és az alkalmazotti közösségben a szabadságok kiadására és egy újfajta, digitális munkarend konszenzusos kialakítására, bevezetésére, amely ismeretlen volt óvodapedagógusaink számára is. A gyermekek fejlődését óvodai foglalkozások felvételeinek játékgyűjteményével, fejlesztési feladatok elektronikus formában történő közrebocsájtásával támogatták – ezeket a szülőknek továbbítva. A feladatok kreatív megoldása során óvodapedagógusaink előadói kvalitásai, digitális kompetenciái nagymértékben fejlődtek. A pedagógiai munkát segítőink is támogatást adtak sok, esztétikusan kivitelezett eszköz készítésével.

A Mackós Óvoda 2020.05.25-05.30-ig látta el kerületi szinten az ügyeletet, melyet kevesen vettek igénybe. 2020.06.01-től – az óvodák újra nyitásával megnövekedett az óvodai ellátást igénylők létszáma. 2020.06.18-tól a vészhelyzet megszűnésével visszaállt az óvodánkban – az óvintézkedések fenntartása mellett – a hagyományos működési rend. Azonban ez idő alatt is nehézségeket okozott a humánerőforrás változás (gyermekáldás 3 óvodapedagógusnál; a pandémia miatti élethelyzet változás okán 3 óvodapedagógus és a fejlesztőpedagógus vált meg tőlünk). 2020. augusztus 31-ig azonban minden álláshely betöltésre került.

A 2020-2021 nevelési évben tovább tartott a pandémiás helyzet, ami továbbra is meghatározta s beszűkítette óvodai nevelésünk kereteit. A vészhelyzeti intézkedések okán, a 17/2021. III.5. EMMI határozatban elrendelt rendkívüli szünet 2021.03.08-04.07. majd a védelmi intézkedések ideiglenes szigorítása idején a gyermekek napközbeni felügyeletének ellátására a fenntartó szervezése alatt óvodánk ebben az évben is biztosított kerületi ügyeletet 5 óvoda számára 2021.03.08- 03.19-ig.

A COVID19 vírusfertőzés miatt:

- ✦ Budapest Főváros Kormányhivatala XI. kerületi Hivatala 2021.04.30-tól 2021. 05. 10-ig járványügyi megfigyelés alá helyezett 11 fő gyermeket és 3 fő dolgozót a Napraforgó csoportban.
- ✦ Az Oktatási Hivatal rendkívüli szünetet rendelt el a Borostyán csoportra 2021.05.03-05.04-ig; a Napraforgó csoportra pedig 2021.05.10-14-ig terjedő időszakokra.

Ez idő alatt az óvodapedagógusok offline (foglalkozás videók feltöltésével) és online tartottak kapcsolatot a gyerekekkel, szülőkkel és a munkatársakkal.

A személyi változások a 2020/2021-es nevelési évben sem kerültek el bennünket, örömteli és kevésbé örömteli események okán. 2020 szeptemberétől egyik nevelést-oktatást segítő munkatársunk babavárás miatt táppénzt vett igénybe. Az ő helyettesítésére 2021 januárjában sikerült egy dadus nénit felvenni, akitől a próbaidő alatt márciusban megváltunk. Április 01-től sikerült ismét betölteni a határozott idejű álláshelyet.

2020 májusában egy óvodapedagógus a gyakornoki vizsga letételét követően jelentette be, hogy szintén babát vár, ő is táppénzt vett igénybe. 2021 júniusában egy előző év decemberében gyakornoki vizsgát tévő óvodapedagógus jelentette be, elhagyja az óvodánkat és a pályát.

A 2021-2022 nevelési év elején minden álláshelyünk betöltésre került. Ez utóbbi köszönhető a fenntartó által létrehozott és finanszírozott „Hegyvidéki Fecskeház” projektnek is, amely keretén belül a pályázati kiírásnak megfelelően lakhatási támogatást igényelhettek az állaspályázatra jelentkezők.

A nevelési év kezdetekor - a járványmegelőző intézkedések betartása mellett, alapítványi segítséggel - sikerült megvalósítanunk a gyermekek számára két óvodai szintű programot az óvodaudvaron (2021.09.15. Kiflihajó zenekar műsora; és 09.21. régi korokat és hagyományokat idéző Népi Játsszótér).

Az előbbi a felhőtlen vidámságnak adott teret, az utóbbi a népi hagyományokból származtatott értékekkel való ismerkedés játékba ágyazott élményét biztosította.

A humánerőforrás helyzetében ebben a nevelési évben is volt változás. Az óvodai arculat meghatározásában szerepet játszó „törzstagok” folyamatos közösség erősítő hatása mellett a fluktuáció – mint korszakos jellemző is jelen van.

A kollégák ebben a helyzetben is segítőkészek, és támogatják egymást.

3. Vezetői pályázat céljainak megvalósulása

Vezetői tevékenységem arra az alapra építve végeztem, amelynek kialakítását az előző óvodavezető 1989-2017-ig tartó vezetői munkája során kialakított.

3.1 Vezetői program kiemelt céljai

Kiemelt célom volt az óvoda hatékony és törvényes működtetésén keresztül a Mackós Óvoda Pedagógiai Programjának megvalósításának támogatása, arculatának megőrzése.

Megvalósítás értékelése: 2018-tól 2021-ig óvodavezetőként az intézmény működtetése során törekedtem a Mackós Óvoda arculatának és értékeinek megtartásával a pozitív folyamatok megerősítésén keresztül megvalósítani a fejlesztést. A 2020 óta tartó pandémia okozta rendkívüli helyzet ellenére is megfelelőnek tartom az óvoda szellemiségének továbbvitelét, a kialakult hagyományok, szokások, jó kapcsolatok megőrzését, a pedagógus etikai normák betartását és betartatását.

Kiemelt célom volt olyan intézményi struktúra működtetése, amely biztosítja a továbbiakban is a magas színvonalú, értékközpontú, minőségi pedagógiai munkát, melynek eredményeként az óvodánkba járó gyermekek szeretetben, biztonságban, élményekben gazdagodva élnek meg óvodás éveiket, és válnak alkalmassá az iskolai élet megkezdésére.

Megvalósítás értékelése:

A magas színvonalú, értékközpontú, minőségi pedagógiai munka megvalósítását a nevelési évenkénti operatív tervezésben pedagógia irányvonalak – fő célok és feladatok – kiemelésével, belső továbbképzés szervezésével, szakmai elemzésekkel, ellenőrzésekkel támogattam. Az iskolai életre való érés támogatását nagymértékben nehezítették a 2020. és a 2021. évben a járványhelyzet miatti óvodai, illetve csoportokra elrendelt rendkívüli szünetek. Pedagógusaink a 2020. év márciusában a vírushelyzet miatt kiadott szabadságuk ideje alatt sem hagyták magukra óvodásainkat és a szülőket. Foglalkozás videóikkal a gyermekek személyiségfejlődését, interneten keresztüli kapcsolattartással pedig a szülőket támogatták ebben az ismeretlen, embert próbáló helyzetben. Fejlesztőpedagógusunk személyre szabott célzott fejlesztési feladatokat adott részképesség fejlődésbeli elmaradással küzdő gyermekeknek.

Kiemelt célom volt olyan közösség alakítása, vezetése, ahol minden munkatársam a szakmai munkáját:

- * elkötelezettséggel, az intézményi célokkal azonosulva, a gyermeki jogok tiszteletben tartásával, a gyermekek fejlődésébe vetett hittel végzi,
- * a családdal szorosan együttműködik a gyermeknevelésben,
- * ahol érték a munka, az együttműködés, a tolerancia.

Megvalósítás értékelése:

E cél megvalósítása részleteiben sikerült. Óvodánk szakmai működésének alapja a gyermeki jogok tiszteletben tartása, a gyermekek fejlődésébe vetett hit, a családdal való szoros együttműködés.

A szakmai munka iránti elköteleződés alakulásának támogatását a fejlesztő célú visszajelzések adásával sikeresebb tevékenységemként értékelem, a munkahely felé való elkötelezettség alakítását azonban kevésbé sikeres területként jelölöm meg. Ennek mutatója számomra a humán erőforrás gyakori változása (ebben közrejátszik az is, hogy jelenleg 5 munkatárs van

babájával otthon). Az intézmény humánerőforrás helyzetének stabilizálásával erősíthető az alkalmazotti közösségben az óvodánk iránti elköteleződés. 2022-től a minimálbér és az ágazati bérpótlék emelése jelent többletet a béreknél. Ezúton is köszönjük a fenntartó által kompenzációként biztosított bérpótlékokat és juttatásokat.

A családokkal való együttműködést szolgálták a családi műhelyeknek –Macikonyha és Fondóka műhely- melyek működését szülői igényfelmérés alapján megújítottunk, csoportokhoz kötöttünk. Sajnos 2020 februárjától fel kellett függeszteniük működésüket.

A Pedagógiai vezetési programmal a Mackós Óvoda Pedagógiai Programjában kitűzött célok megvalósítását - a testileg, lelkileg egészséges, a környezettel harmóniában élő, elődeink hagyományait tisztelő gyermekek életkori és egyéni sajátosságainak és az eltérő fejlődési ütemének figyelembevételével történő nevelését kívántam koordinálni.

Megvalósítás értékelése:

A négy nevelési év operatív terveiben kiemelt feladatként kezeltem:

- * **az egészséges életmódra** nevelés terén a gyermekek harmonikus testi – lelki, értelmi, szociális és erkölcsi fejlődésének elősegítését, az egészséges életmód alapozását,
- * a **környezeti nevelés** terén a gyermekek környezettudatos magatartásának alapozását
- * a **hagyományőrzés** terén a hagyományokat tisztelő, a népi kismesterségek iránt érdeklődő, a hagyomány közösségi összetartó erejét átélő gyermekek nevelését.

A megvalósításukban egyénre szabott ellenőrzéssel, tanácsadással szakmai támogatást nyújtottam az pályakezdő és nem pályakezdő új kollégáknak és a régebb óta óvodánk kötelékében pályán lévő kollégáknak.

Hosszútávú feladatok megvalósításának értékelése a pedagógiai munka stratégiai vezetésében és operatív irányításában - 2018-2022

Az óvoda érték- és célrendszerének alakítása a törvényi változásokat követve történt. A pedagógiai program 2018-ban és 2019-ben került módosításra. Ez utóbbi évi módosítás kiegészítésként jelenik meg. A program módosításának felülvizsgálata, egybeszerkesztése a módosítással szükséges – folyamatban van. A szakmai pedagógiai célok elérését sikeresen támogattam az érték- és célrendszer alakításának megvalósulását biztosító folyamatok irányításával, működtetésével.

A személyi változások mellett 90%-ban sikeresen koordináltam az óvodánkban működő **pedagógiai kultúra folyamatosságának** megtartását. Kiemelt figyelmet fordítottam a pedagógusok szakmai munkájának ellenőrzésénél a gyermekek fejlődésének alapját képező elfogadás, bizalom, szeretet, tisztelet, empátia, egyéni bánásmód biztosításának és az életkornak megfelelő követelmények támasztásának.

A gyermekek egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatására, a közösségi normák elfogadtatására összpontosító nevelőmunka koordinálásánál a pandémiás helyzet miatt nagyobb hangsúlyt helyeztem az ellenőrzésben, értékelésben az **egyéni nevelési/tanulási utak kialakítását célzó nevelés megújítására**. A magas szintű nevelés-fejlesztés érdekében a következő belső képzésekkel támogattuk a nevelőtestület és a munkatársi közösség ismereteinek bővítését, aktualizálását:

- mérések eredményeinek kiértékelése és fejlesztések meghatározása közösen;
- 2018. 06. 18. Előadás az autizmus spektrumzavarral élő gyermekekről
Meghívott előadó: Orosz Diána gyógypedagógus, alapozó terapeuta
Résztevők: nevelőtestület;

- 2018. 08. 27. „Az asszertív kommunikáció elmélete és gyakorlata”
Meghívott előadó: Tóth Livia óvodapszichológus
Részvevők: nevelőtestület, munkatársi közösség.

A tanköteleseink számára működtettük készség és képességfejlesztést célzó tehetségműhelyeinket (Dráma, Madarász, Népi játékok és gyermektánc, Gondolkodó, Képzőművész). 2022 év elején ismét beindultak a műhelyek, melyek működését a járványhelyzet miatt ideiglenesen felfüggesztettünk az előző nevelési évben.

A Pedagógiai Program céljainak, követelményeinek megvalósítása érdekében az éves nevelőmunka és a tanulási folyamat tervei, dokumentumai kidolgozásának irányítását és összehangolását folyamatosan végeztem vezetői munkám során.

A gyermekek egyéni fejlődését és a közösségek alakulását nyomon követő értékelési rendszer működtetése megvalósult, de az egyszerűsítési szándékot felülírta a világjárvány. Az egyéni fejlesztés szükségessége hatványozottan jelent meg 2020 tavasza óta, a járvány miatti hosszabb idejű hiányzások miatt. **Az egyéni fejlesztés tervezését, megvalósítását továbbra is kiemelten kezeljük.**

Az egészséges- és a környezettudatos életmód életkori sajátosságoknak megfelelő alapozása Pedagógia Programunkban is kiemelt terület, melyek feladatainak megvalósítását nevelőtestületi értekezleteken, szakmai, pedagógiai megbeszélésekkel, ellenőrzések során adott javaslatokkal támogattam. Örökös Zöld Óvodaként, Madárbarát Kert cím birtokosaként a környezettudatos magatartás alapozása permanens feladatunk minden nevelési évben. A környezettel kapcsolatos érzelmek alapozását az iskolába készülők számára évente megszervezésre kerülő erdei óvoda is biztosítja. E területek eredményesebb működtetését a fenntartó óvodásainknak szervezett fentebb felsorolásra kerülő programjaival támogatta.

Az óvoda kötelékében maradó munkatársak maguk is vallják, illetve elfogadták azokat az **erkölcsi és etikai értékeket**, amelyek alapvető társadalmi normaként vannak jelen szabályozó dokumentumainkban (felelősségvállalás, igazmondás, őszinteség, jó és a rossz megkülönböztetése, egymás elfogadása, segítése, szülőföldhöz való kötődés). Ezen értékek átadása a mindennapi élet tevékenységeiben rejlő mintaadási lehetőségek kiaknázása mellett hagyományainkon keresztül, ünnepeink megszervezésével 2018-ban és 2019-ben teljes mértékben megvalósult. A pedagógusokat ösztönöztem arra, hogy az ünnepeinken tudatosan közvetítsék a családhoz, a szülőföldhöz való kötődés értékeit, és a keresztény kulturális hagyományokat.

2020-tól a csoportok életébe lépő járvány megelőzési intézkedések többségében már csak a csoportok számára tették lehetővé a hagyományok és az ünnepek értékteremtő pillanatainak átélését. Az óvodai szintű közös programokból 2021 őszén kettőt sikerült lebonyolítani.

Az intézményi tagok szakmai fejlődésének menedzselését, támogatását az önfejlesztésben nagyon fontos feladatként tartottam szem előtt, hiszen a szakmai többlettudás gyakorlati alkalmazása a gyermekek személyiségfejlesztését tette eredményesebbé. Örömmel vettünk részt a fenntartó által a pandémiáig évente megrendezésre kerülő BON napok szakmai bemutatóin és konferenciáin.

A törvényileg előírt 7 éves továbbképzési kötelezettség teljesítésének keretein belül lehetőség nyílt tanulmányi szerződéssel, költségátvállalással támogatni a fejlesztőpedagógusi szakvizsga megszerzését egy óvodapedagógusnál. A továbbképzéseknél kihasználtuk a Budapesti POK

által szervezett térítésmentesen szervezett tanfolyamait. A pályakezdő óvodapedagógusok szakmai fejlődését mentoraik mellett én is támogattam a tervezésben, a gyakorlatban és az értékelésben a gyakornoki éveik alatt – 6 óvodapedagógusnál. A portfóliók elkészítésénél igény szerinti tanácsadást biztosítottam számukra és a Pedagógus II kategóriát elérni kívánó két óvodapedagógus számára is, majd intézményi bizottsági tagként mellettük álltam gyakornoki vizsgájukon, illetve minősítésüknél.

Pedagógus I fokozat elérése – 6 óvodapedagógus

Pedagógus II. fokozat elérése – 2 óvodapedagógus

Szakmai ismeretek frissítésére házi bemutatókat tartottunk a munkaközösség koordinálásával, az új kollégák pedig a Pedagógiai Programban lefektetett nevelési gyakorlatunk könnyebb megismerése érdekében hospitáltak egymással.

Közép és rövidtávú feladatok a pedagógiai munka stratégiai vezetésében és operatív irányításában 2018-2022

Mackós Óvoda Pedagógiai Programja szerinti eredményes nevelőmunka támogatásaként a témahét alapú tanítási-tanulási folyamat tervezésének felülvizsgálata megtörtént. A fogalmak egyértelmű definiálása, a tervezés formájának és tartalmának egyértelműsítésének dokumentálására, közreadására is sor került. A dokumentumokban foglaltak alkalmazása a pályakezdőknél támogatandó.

A részképessegek fejlődését támogató módszertani kultúra megerősítése a szakmai munkaközösség bevonásával valósult meg az alábbi kiemelt témák feldolgozásával:

☛ a gyermeki személyiség kibontakoztatását segítő sikeres neveléshez, oktatáshoz szükséges pedagógiai, pszichológiai és módszertani ismeretek bővítése az életkori sajátosságoknak megfelelő tervezés és gyakorlat érdekében

☛ az életkori sajátosságok, szenzitív időszakok, gyermeki képességek ééréséről, fejlődéséről szerzett szakmai ismeretek felfrissítése és a fejlesztőpedagógus munkájának bemutatása során hangsúlyt kapott a szakmai eszmegbeszélés, a hozzá kapcsolódó anyaggyűjtés, szakmai eszmecserék fontossága, mert a gyermekek gyorsabb ütemű, de kevésbé beágyazódott fejlődésének megerősítése céljából az életkornak megfelelő fejlesztés tudatos tervezése nagyobb hangsúlyt kell, hogy kapjon a képességek kibontakoztatásának érdekében

☛ az iskolai életre való alkalmasság elérésének támogatására irányuló neveléshez, oktatáshoz szükséges pszichológiai és pedagógiai ismeretek bővítése – célzottan a mozgásfejlesztésen keresztül az idegrendszeri éérés elősegítése – bemutatása a nevelőmunka gyakorlatában

☛ szakmai ismeretek bővítése a szabad játék és az egyéni nevelési/tanulási utak kialakítását célzó fejlesztőmunkával kapcsolatosan

A nevelő/oktatómunka dokumentációjának egyszerűsítése IKT eszközök használatával részben valósult meg, mert még szükséges az eszközpark korszerűsítése. Az egyéni fejlődés mérésének dokumentálása egyszerűbbé vált, de a fejlődést nyomon követő dokumentumban a fejlődési állomások körének meghatározása bővítésre szorult a pályakezdő kollégák szakmai gyakorlatának eredményesebbé tétele miatt.

Az óvodapedagógusok pedagógiai munkájával kapcsolatos reflektív képességének fejlesztése a megfigyelés elemzés és értékelés gyakorlásával sikeres volt. A jó gyakorlatok átadásának részét képezte a pedagóguskompetenciák mentén

történő önreflektálás, mely az önértékelési tervben szereplő pedagógusok önértékelési gyakorlatát is fejlesztette.

3.2 Működési vezetési program megvalósítása

A vezetési funkciók gyakorlása során törekedtem az óvoda szakszerű és gazdaságos működtetésére. A vezetői munkámmal kapcsolatos véleményeket figyelembe vettem, ahol lehetett beépítettem az észrevételeket, és kellő mérlegelés után alkalmaztam a javaslatokat. Az óvodában három munkaközösség segítette az eredményes nevelőmunkát és a szervezeti működést.

A Szakmai Munkaközösség (6-7 fő) támogatta az óvodapedagógusok egymástól való tanulását, elméleti ismereteinek kibontakoztatását a gyakorlatban és a pedagóguskompetenciák mentén működtetett önértékelését.

A Minőségi csoport - 3 óvodapedagógus részvételével a szervezeti és a partnerközpontú működés megvalósításának támogatására az igényfelmérések lebonyolítását végezte.

Az önértékelési csoport - 3 óvodapedagógus + óvodavezetői részvétellel az önértékelési gyakorlat kialakítását és működtetését végezte.

A szakszerű és gazdaságos működtetés megvalósítása érdekében rendszeres elemzésre, értékelésre került gazdasági helyzetünk a gazdálkodásunkat segítő, GESZ által biztosított időközi költségvetési jelentések és konzultációk segítségével, eszközeink folyamatos számbavételével és az előre tervezett kiadások megvalósításával.

A gazdálkodási feladatok megvalósításánál 2020-tól kiemelten törekedtem a pandémia miatti költségvetési módosításoknak megfelelő takarékos gazdálkodás mellett a jogszabályoknak megfelelő feltételrendszer biztosítására, a sikeres nevelési gyakorlat megvalósítása érdekében.

Az eszközbeszerzésekhez - fejlesztő játékok, szakmai és működési eszközvásárlások – és a használatba adott udvari Góbé babakázzal anyagilag nagymértékben hozzájárult a szülői alapítvány.

A tárgyi feltételek alakításánál a biztonságos, balesetmentes környezet és a megfelelő munkafeltételek biztosítását tartom szem előtt.

3.3 Tárgyi feltételek alakítása

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Beszerzések	fektetők, szekrények, szőnyegek, fejlesztő játékok, radiátortakarók, mosógép, kávéfőző gép, akkus porszívó beszerzése	emeleti konyha bútorzat csere; beépített szekrény beszerzése az emeleti kis raktárhelyiségbe; udvari szerszámtároló kamra felépítése a komposztáló mellé	fejlesztő játékok, mechanikus lombseprő beszerzése, tisztítószerek beszerzése beépítése	fejlesztő játékok, lombfúvó beszerzése, a csoportszobai gyermek-kanapékra tartós vászonhuzatok varrása

Karbantartás, felújítás	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
	emeleti jobb oldali vizesblokk és felnőtt WC teljes felújítása, tornaterem beázás miatti javítása (hátsó fal festése), hátsó gumitéglás udvarrész felújítása, a kazánházi és a tisztítószer raktárban polcrendszer kiépítése a tároláshoz	tornaterem beázás miatti javítása (hátsó fal festése), világítás cseréje, emeleti jobb oldali csoportszoba festése, bal oldali mosdó felújítása; szellőzés kiépítése a nevelői mosdóban és a mozgássérült WC-ben	tálalókonyhák tisztasági festése, mosókonyha felújítás – a karbantartói szoba műhelyé bővítésével, árnyékoló rendszer teljes felújítása az emeleti teraszon	kis homokozó környékének helyreállítása a szennyvíz akna felújítás után (homokozó, homok és műfü csere, öntött gumitéglás felület létrehozása)
	MOP tároló szekrény építtetése az udvari feljárathoz		madárles kamra építtetése a tó mellé	

3.4 Személyi feltételek alakítása

Az emberi erőforrás fejlesztésében az alábbi körülmények játszottak meghatározó szerepet:

- ☛ belső: személyi változások
- ☛ külső: nem befolyásolható körülmények alakulása (pandémiás helyzet)

Az óvoda kötelékében maradó munkatársak közül mindenki a tőle telhető legmagasabb színvonalon végezte munkáját. Vállalásaikban önzetlenül támogatták egymást és segítették az óvoda folyamatos működésének fenntartását.

4. A külső ellenőrzések 4 éves eredményei, partnerek elégedettségének alakulása

A külső ellenőrzések segítettek a hiányosságok feltárásával a törvényességnek való megfeleltetésben.

4.1 Fenntartói tanügyigazgatási ellenőrzések

2017-2018

Intézkedést igénylő megállapítás, javaslat:

- ☛ A fiúk és lányok számának összesített adatainak új szerkezetű táblázatban történő rögzítése a csoportnaplóban.
- ☛ A sajátos nevelési igényű gyermek esetében a felvételi és mulasztási napló nem tartalmazta a szakértői bizottság címét, valamint az elvégzett felülvizsgálatok, továbbá a következő kötelező felülvizsgálat időpontját.
- ☛ Az óvodai munkakörű leírások a technikai dolgozók esetében nem tartalmazták a feladatkörök rögzítéseit, amelynek pótlása szükséges.

A javaslat alapján megfogalmazott és megvalósított intézkedés:

- ☛ A fiúk és lányok számának összesített adatait tartalmazó táblázat átszerkesztése.
- ☛ Óvodapedagógusok tájékoztatása a felvételi és mulasztási napló helyes kitöltéséről.
- ☛ Munkaköri leírások ellenőrzése, technikai dolgozók feladatkörének rögzítése.

2018-2019

Intézkedést igénylő megállapítás, javaslat:

- ✳ A sajátos nevelési igényű gyermek esetében nem tartalmazta a szakértői vélemény számát, a szakértői bizottság nevét, címét, valamint az elvégzett felülvizsgálatok, továbbá a következő kötelező felülvizsgálat időpontját.
- ✳ Óvodapedagógusok tájékoztatása a felvételi és mulasztási napló helyes kitöltéséről, folyamatos ellenőrzés.

A javaslat alapján megfogalmazott és megvalósított intézkedés:

- ✳ Óvodapedagógusok tájékoztatása a felvételi és mulasztási napló helyes kitöltéséről, folyamatos ellenőrzés.

2019-2020

Intézkedést igénylő megállapítás, javaslat:

- ✳ A felvételi előjegyzési naplóban több helyen kézírással pótolni kell a gyermek édesanyjának születési nevét, mert a lementés során az nem került átemelésre az online rendszerből.
- ✳ A felvételi előjegyzési naplóban, valamint a felvételi és mulasztási naplókban cserélhetőek a lapok. Szükséges a jogszabályi előírások szerinti tanügyi nyomtatványok használata, melyek lapjaiban sorszámozott, szétválaszthatatlanul összefűzött papíralapú nyomtatványok.
- ✳ Az Adatvédelmi Szabályzat szerint pótolandó az adatvédelmi tisztviselő bejelentése a NAIH honlapján.

A javaslat alapján megfogalmazott és megvalósított intézkedés:

- ✳ A felvételi előjegyzési naplóban a gyermek édesanyjának születési nevét kézírással pótolni. A következő évben nyomtatás előtt az átemelési hibák jelzése a Fenntartó felé.
- ✳ A felvételi előjegyzési napló, valamint a felvételi és mulasztási naplók szétválaszthatatlanul történő bekötése.
- ✳ Az adatvédelmi tisztviselő bejelentése a NAIH honlapján.

2020-2021

A jegyzőkönyv nem tartalmaz javítás szükségességét célzó javaslatot

2021-2022

A jegyzőkönyv nem tartalmaz javítás szükségességét célzó javaslatot

4.2 Fenntartói szabályszerűségi ellenőrzés 2021

Ellenőrzési javaslat

1. A kötelezően közzéteendő adatok nyilvánosságra hozatalának rendjét írásban szabályozni szükséges. (Ávr. 13. § (2) bek. h) pont)
2. A Felesleges vagyontárgyak hasznosításának és selejtezésének szabályzata az intézményvezető kiadmányozásával/jóváhagyásával kerüljön kiadásra.
3. Az Adatkezelési szabályzatban az adatvédelmi tisztviselő nevének és elérhetőségének aktualizálása szükséges.
4. Az intézményi honlapon közzétett dokumentumok felülvizsgálatát, illetve aktualizálását el kell végezni, továbbá fel kell tölteni a Panaszkezelési szabályzatot.
5. A belső kontrollrendszer továbbfejlesztése érdekében az Intézménynél valamennyi folyamatot azonosítani, folyamatszempléletben rendszerezni kell, a folyamatleírásokat teljesszűrésen el kell készíteni, ezt követően az azonosított folyamatok alapulvételével az

ellenőrzési nyomvonalat ki kell egészíteni, amely egyben a folyamatalapú kockázatkezelés alapjául is szolgál. (Bkr. 6. § (3) bek.)

6. A belső kontrollrendszer értékeléséről szóló vezetői nyilatkozat elkészítéséhez kapcsolódó tevékenység szerepeltetése a kockázatos tevékenységek között. A vezetői nyilatkozatnak az integrált kockázatkezelési szabályzatban előírtaknak megfelelő kezelése a nyilatkozat előírt határidőben és megfelelő tartalommal történő elkészítése érdekében.

Intézkedés:

1. Szabályzat elkészítése és kiadása: A kötelezően közzéteendő adatok nyilvánosságra hozatalának rendjéről - 369/2021 iktatószámon kiadásra került
2. A Felesleges vagyontárgyak hasznosításának és selejtezésének szabályzatának intézményvezetői jóváhagyása - 2021.09.07. dátummal kiadmányozásra került
3. Az Adatkezelési szabályzatban az adatvédelmi tisztviselő nevének és elérhetőségének aktualizálása 2021.09.07. dátummal megtörtént
4. A Panaszkezelési Szabályzat aktualizálása megtörtént. 2021.11.16-án 452/2021-es iktatószámon. A honlapra való feltöltése megtörtént. Nem került sor az összes dokumentum cseréjére a határidőig. A módosítás folyamatban, 2022.02.28-ig szükséges eszközölni
5. A belső kontrollrendszer továbbfejlesztése érdekében az intézményi folyamatok teljes körű azonosítása, rendszerezése folyamatszemplélet alapján, a folyamatleírások elkészítése és az azonosított folyamatok alapulvételével az ellenőrzési nyomvonal elkészítése a folyamatalapú kockázatkezelés megfelelő működtetése érdekében. Határidő: 2022.06.30.
6. A belső kontrollrendszer értékeléséről szóló vezetői nyilatkozat elkészítéséhez kapcsolódó tevékenységet javasolt a kockázatos tevékenységek között szerepeltetni és az integrált kockázatkezelési szabályzatban előírtaknak megfelelően kezelni a nyilatkozat előírt határidőben és megfelelő tartalommal történő elkészítése érdekében. Határidő: 2022.03.31.

4.3 2021. Állami Számvevőszék „Az önkormányzati intézmények ellenőrzése - Az önkormányzat és társulás irányítása alá tartozó intézmények integritásának monitoring típusú ellenőrzése”

EL-3417-881/2021. sz. figyelemfelhívó levelében foglalt hiányosságok:

1. A 2021. évben hatályos szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendje a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet 6. § (4a) bekezdés h) pontjában előírtak ellenére nem tartalmazta a szervezeti integritást sértő események bekövetkezésének megelőzésére kialakított eljárási szabályokat. Az eljárásrend megfelelő tartalma esetén a szervezet működésében rejlő integritási kockázatok megelőzésének szabályozása biztosított. A szervezet működése során felmerülő integritási kockázatok veszélyeztethetik a közpénzekkel való átlátható, elszámoltatható és felelős gazdálkodás megvalósulását.
2. Az intézményvezető nem készített olyan belső szabályozást, eljárásrendet, amely előírja, hogy a beérkezett közérdekű bejelentések és panaszok tapasztalatait évente át kell tekinteni. A szabályozás hozzájárul, hogy az intézmény a közfeladatait a legjobb minőségben, az érintettek igényeinek megfelelően lássa el.

A jogszabálysértő gyakorlat megszüntetése és az integritási kockázatok mérséklése érdekében tett intézkedések:

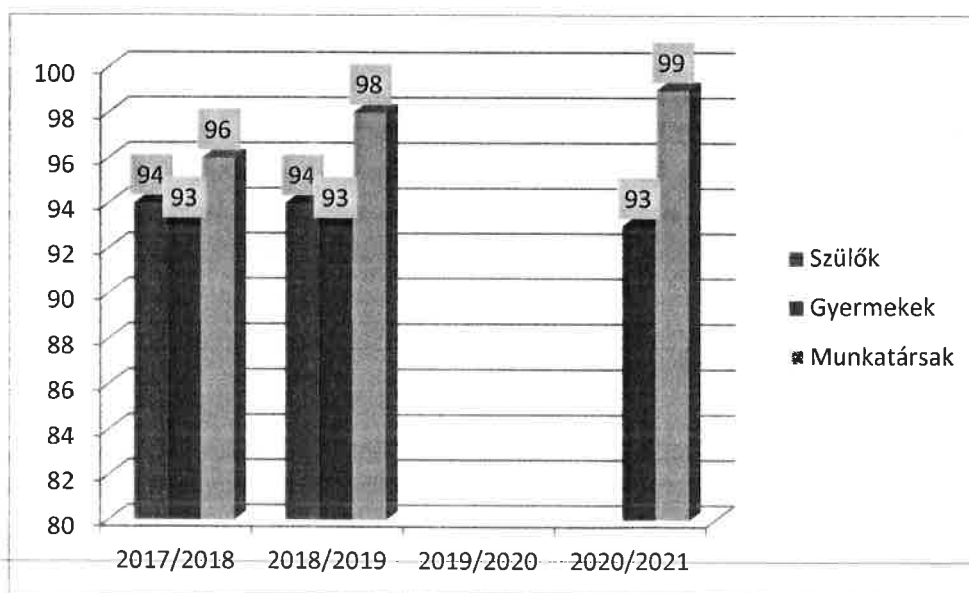
1. A hatályos szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjéről szóló szabályzatunk kiegészítésre került a szervezeti integritást sértő események megelőzése és elhárításukhoz szükséges intézkedésekről szóló fejezettel. Hatályba lépés: 2021.11.19.
2. A Kockázatkezelési szabályzatnak a Kockázatok és kontrollnyilvántartása mellékletében szerepeltettem a szervezet tevékenységében rejlő és a szervezeti célokkal összefüggő kockázatokat. Hatályba lépés: 2021.11.19.
3. A Panaszkezelési szabályzatban kiegészítésre került, hogy a beérkezett közérdekű bejelentések és panaszok tapasztalatait évente átvizsgálja a vezető. Hatályba lépés: 2021.11.30.

4.4 Partneri elégedettségmérés

A partnerek elégedettségét Minőségirányítási Programunkban foglaltaknak megfelelően végeztük, feltérképeztük partnereink intézményünk működésével kapcsolatos véleményét, kivéve azt a két nevelési évet, amelyben a COVID19 vírus okozta pandémia miatt felborult az életünk. A kapott eredmények átgondolásával óvodai működésünk fejlesztésének támogatása volt a célunk.

A partneri elégedettségmérés alakításánál fontosnak tartottam, hogy a szülők véleménye és az óvodapedagógusok válaszai csoportszinten is megismertetésre kerülhessen. Szülői értekezleteken és a honlapon került közzétételre.

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Szülők	94	94		
Gyermekek	93	93		93
Munkatársak	96	98		99



A 2019/2020. nevelési évben a járványveszély következtében kialakult rendkívüli helyzet miatt nem tudtuk elvégezni a partneri igény-, elégedettség, elégedetlenség vizsgálatot, a 2020/2021-es nevelési évben pedig részben sikerült.

Oka: a kérdőívezést hagyományos módon, papír alapon végezzük. A fertőzésveszély miatt nem kerültek kiadásra a papír alapú kérdőívek.

Fejlesztendő: megoldást kell találnunk a digitális alapú kérdőívezésre.

5. Szervezeti kultúra állapota

Vezetői tevékenységem során többségében sikerült a kiegyensúlyozott légkör fenntartása, melyet a személyi változások mellett a külső, általunk nem befolyásolható körülmények alakulása (pandémiás helyzet) is meghatározott. Intézményvezetőként feladatom volt az intézményi folyamatok működtetése és a szervezet belső működtetése közötti egyensúly alakítása és fenntartása, a beépített értékek normák közvetítése, közvetítésének támogatása a szervezeti tagok közötti emberi kapcsolatok pozitív irányú befolyásolása érdekében. A kohézió erősítése érdekében 2 napos csapatépítő tréninget szerveztünk 2019-ben.

Az intézményi folyamatok működtetése sikeres volt, a kollektíva rugalmasan alkalmazkodott a változásokhoz is (pl. a pandémia alatti élettér szűkülés – külső programok ellehetetlenülése, digitális „táv”nevelés és oktatás, iskolai tetőfelújítás miatti csoportáthelyezések négy másik kerületi óvodába). A szervezeti tagok közötti emberi kapcsolatok pozitív irányú befolyásolásában néhány esetben nem voltam sikeres. A kiegyensúlyozott munkakapcsolatok előmozdítása érdekében a fenntartó által biztosított eseti külső segítséget vettem igénybe – „Egészség-program” coach - és igénybe vettem a rendszeres óvodapszichológusi támogatást a kevésbé jól működő munkakapcsolatok pozitív irányba történő elmozdítása érdekében. Nem könnyű értékazonossággal bírni, illetve az értékkülönbségeket is jól kezelni tudó együttműködésre képes munkatársakat találni a különböző okokból megüresedő álláshelyekre. A szervezet korjellemzőinél a fiatalabb korosztály képviselteti magát meghatározó mértékben. A pályakezdők magas száma, a babavárás projektjei miatt otthonmaradók (jelenleg 5 fő) helyettesítésére foglalkoztatottaknál az intézményi pedagógia és szervezeti kultúra ismételt átadásának és az arányos teherviselés megvalósításának voltak nehézségei. Esetenként hosszabb folyamat volt a dolgozók által képviselt normák, attitűdök összehangolása a szervezeti kultúránk értékeivel.

2021. 05. hóban végzett SWOT elemzés alapján szükséges a kommunikáció és információátadás hatékonyabbá tétele az óvoda belső kommunikációs rendszerének működtetésében. A megküldött információkról kevés esetszámban érkezett visszajelzés. Szakmai alapokon működő, kompetens, motivált emberek bevonásával törekedtem demokratikus légkörű, komfortosság érzését nyújtó szervezeti kultúra kialakítására.

6. Vezetői képességek értékelése

Vezetői önértékelést 2 alkalommal végeztem, melynek során erősségeként a minőségi munka iránti elkötelezettséget, a gyermekközpontú gondolkodásmódot, a szakmai tudást és az ezzel kapcsolatos folyamatos önképzést, a belső partnerekkel való együttműködést jelöltem meg.

Vezetői tanfelügyeletre a pandémia miatt nem került sor, a kijelölt időpontok törlésre és áthelyezésre kerültek.

Feladat	Megvalósítás értékelése
Önmagam, mások és az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása	Nagymértékben megvalósult, melynek sikerességét az önképzés és a tapasztalatszerzés folyamata segítette. Az operatív irányítás területén a feladatok megoldására esetenként kevés idő állt rendelkezésre, ennek ellenére rendszerint sikerült megoldani a problémákat.
A külső partnerekkel való hatékony együttműködés	A külső partnerekkel való kapcsolattartás támogatást nyújtott számomra az óvoda hatékony működtetésében.
Menedzserközpontú szemlélet alakítása	Fejlesztendő az óvodai szakmai hírnevének magasabb szintre emelése érdekében (jó gyakorlat átadása).
Változáskezelés	A gyakorlati munkában való tapasztalatszerzés és az önképzés nagymértékben hozzájárult fejlődéséhez, az előre nem látható helyzetek hatékony kezelése által.
Rendszerszemlélet fejlesztése	Az óvodavezetői munkám során az intézményi rendszer működtetésében hasznosítottam a BME -n szerzett közoktatásvezetői ismereteimet. A gazdasági szabályozók közül jelenleg a kontrollkörnyezet megteremtése – gazdasági folyamatok szabályozása okoz nehézséget.

Fejlődési lehetőségként fontosnak tartom a menedzserközpontú szemlélet alakítását, és az óvoda jelenlegi jó hírnevének megőrzését. Kiemelten fontos a társadalmi szinten eddig ismeretlen pandémiás helyzet miatt a változáskezelés gyakorlatának erősítése.

Budapest Hegyvidék, 2022.01.29.

Budapest Hegyvidék



**Óvodavezetői munka értékelése
2018-2021**

Hitvallásom:

„Az élet által életre nevelni.”

/Freinet/



Készítette: Mári Gáborné

2022. január 25.

Tartalom:

1. Törvényi Háttér
2. A Zugliget Óvoda alapidokumentumai
3. Bevezető
4. Az intézmény bemutatása
 - 4.1. A gyermekekkel kapcsolatos adatok az elmúlt négy év viszonylatában
 - 4.2. A foglalkoztatottakkal kapcsolatos adatok az elmúlt négy év viszonylatában
5. A vezetői pályázat céljainak megvalósulása
 - 5.1. Szakmai program
 - 5.2. A partnerek elégedettségének alakulása
 - 5.3. Pedagógiai folyamatok
 - 5.4. Tárgyi erőforrás fejlesztése
 - 5.5. További tervek
6. Szakmai eredmények
 - 6.1. Pedagógus minősítések
 - 6.2. Intézményvezetői tanfelügyelet eredménye, kompetenciák értékelése
 - 6.3. Intézményi tanfelügyelet eredménye, kompetenciák értékelése
 - 6.4. Vezetői önértékelés, célok megvalósulása, fejlesztendő területek
7. Az intézmény működése veszélyhelyzetben
8. Záró gondolatok

1. Törvényi háttér:

Hatályos jogszabályok:

- ✓ 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről
- ✓ 32/2012. (X. 8.) EMMI rendelet. A Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának
- ✓ 15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről
- ✓ 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- ✓ Az 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- ✓ Az 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásáról
- ✓ 1991. évi LXIV. törvény a Gyermekek jogairól szóló, New Yorkban, 1989. november 20-án kelt Egyezmény kihirdetéséről

2. A Zugliget Óvoda alapidokumentumai:

- ✓ A Budapest Főváros XII. kerület Hegyvidéki Önkormányzat Köznevelési Konceptiója
- ✓ A Budapest Főváros XII. kerület Hegyvidéki Önkormányzat Minőségirányítási Programja
- ✓ Alapító okirat
- ✓ „Hétköznapi varázslatok” Pedagógiai Program
- ✓ Intézményi Minőségirányítási Program
- ✓ Szervezeti és Működési Szabályzat
- ✓ Házi rend
- ✓ Munkaterv

3. Bevezető:

Az emberben mindig ott munkál a bizonyítási vágy, ahogy bennem is, amikor 2018-ban megkaptam a kinevezést a Zugliget Óvoda vezetésére. A bennem lévő hivatástudat, elszántság birtokában képesnek tartottam magam arra, hogy a pedagógiai munkát eredményesen irányítsam, válaszoljak az intézmény előtt álló kihívásokra, segítsen az óvoda gyermekközpontú innovációs folyamatát, frissülését.

Vezetőként a pedagógiai célokat szem előtt tartva, szakszerű, gazdaságos, ésszerű működést és elhivatott szakmai munkát szándékoztam megvalósítani. De egy intézmény irányítása a kollégák áldozatos munkája nélkül nem működhetne. Ezért tartottam fontosnak a szervezeti kultúra, a megjelenő értékek, attitűdök, szokások, vélekedések színvonalának emelését. Hiszen a testület viselkedése, hozzáállása alakítja a szervezet atmoszféráját és ezáltal befolyásolja az óvoda eredményességét, a változásokhoz való alkalmazkodó képességét.

A vezetés és a pedagógusi hivatást szolgálatnak tekintem, ahol a legfontosabb a gyerekek érdeke, a családok rávezetése nevelésük fontosságára, felelősségük nagyságára.

Alapvető feladatom, hogy intézményünkben a gyermek egy olyan közösség tagja lehessen, ahol joga van a kezdeményezésre, az érdeklődésétől függő szabad tevékenység

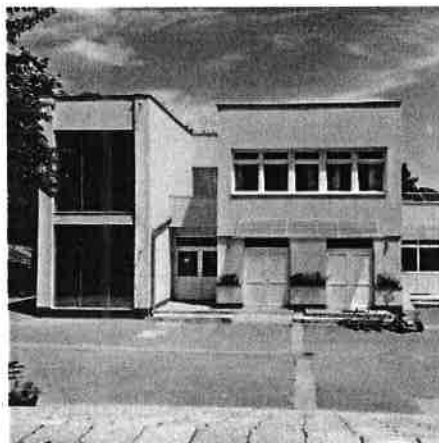
választására, legyen módja kutatásra, kísérletezésre, egyéni felfedezésre. Legfontosabb céloom a pedagógusokkal karöltve, a gyermekek személyiségének szabad kibontakoztatása, szem előtt tartva, hogy minden egyén egyszeri és megismételhetetlen.

Másrészt elengedhetetlen feladatnak tekintem, a szoros együttműködés kialakítását a szülőkkel, partnerekkel.

Ahhoz, hogy a gyermek személyiségének kialakításában a legcélravezetőbb módszereket alkalmazhassuk, ismernünk kell a családok mindennapjait, mivel ők alkotják társadalmunk legkisebb sejtjeit. Nélkülözhetetlen, hogy a szülők biztonságban, és jó hangulatú, egészséges légkörben tudhassák gyermekeiket, ahol a hatékony és korszerű nevelőmunka már az intézmény arculatában is tükröződik.

Az intézmény vezetőjeként szem előtt tartom az intézmény szakszerű és törvényes működését, a takarékos gazdálkodást.

Hivatásunk gyakorlása csak etikus magatartással, gyermekközpontú, a külső és belső igényeket szem előtt tartott óvodai élet megszervezésével lehet eredményes.



4. Az intézmény bemutatása:

Óvodánk pedagógiai programját Freinet francia reformpedagógus pedagógiai irányzatának szellemében alkották meg kollégáim, 1999 szeptemberétől, „**Hétköznapi varázslatok**” címmel, így teremtve meg egy egységes pedagógia rendszert.

Az óvoda ellátja az olyan ép értelmű sajátos nevelési igényű gyermekek integrált, óvodai nevelését, akik a szakértői és rehabilitációs bizottság szakvéleménye alapján:

- megkésett beszédfejlődésű, a beszédészlelés zavarával küzdő gyerekek,
- enyhe hiperaktivitású gyermekek.

Az intézmény biztosítja a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek ellátásán belül a tehetséggondozást.

Nevelő testületünk szemléletére jellemző a tevékenységközpontú, öröm- és sikerélmény orientált, a gyakorlatból építkező és általa fejlődő pedagógia.

Cím	Zugliget Óvoda, 1125 Budapest Zalai út 2.
Óvodai csoportok száma	6
Engedélyezett létszám	150 fő
Pedagógusok létszáma	14 fő
Nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő, ill. a technikai személyzet állománya	11 fő

<http://zugligetovoda.hu/kepgaleria>

4.1.A gyermekekkel kapcsolatos adatok az elmúlt négy év viszonylatában:

	2017-18.	2018-19.	2019-20.	2020-21.	2021-22.
Felvett és beiratkozott gyermeklétszám	133 fő	129 fő	136 fő	129 fő	133 fő
Tanév végi létszám	142 fő	135 fő	144 fő	135 fő	2022. 01. létszám: 141 fő
Iskolába ment	43 fő	37 fő	44 fő	37 fő	
Felmentést kapott	22 fő	22 fő	12 fő	22 fő	Tanköteles: 56 fő
Felvételt nyert gyerekek száma	35 fő	42 fő	33 fő	42 fő	34 fő

Budapest XII. kerületében a népesség 2017-2018-ban, - 0.53 %/év, 2018-2019-ben, pedig - 0.4 %/év csökkent. (forrás: Népszámítások)

A jelentkező gyerekek száma nem magas, de így egy gyermeket sem kellett elutasítanunk helyhiány miatt. Továbbra is szeretnénk, ha óvodánk a béke szigete maradna, meghitt, családi, hétköznapi csodákat megélt gyerekekkel, elégedett szülőkkel. Továbbra is fontos alapelveink:

- gyermekszerepet, egyéni bánásmód elve
- családok tisztelete
- minőségi munkavégzés



2020. Farsang farka – télbúcsúztató – Kiszérés

4.2. A foglalkoztatottakkal kapcsolatos adatok az elmúlt négy év viszonylatában:

	2018.	2019.	2020.	2021.
Pedagógusok létszámának alakulása	12 fő	12 fő	13 fő	13 fő
Nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő, ill. a technikai személyzet állománya	11 fő	11 fő	11 fő	11 fő

6

Az országos pedagógushiány a mi óvodánkban is megjelent az utóbbi években, melynek megoldásán sokat gondolkodtunk a fenntartóval, kollégákkal együtt. (Pedagógus bér kiegészítése, gyakornokok támogatása, lakhatás megoldása - „Fecske ház”.)

Óvodánkban 14 fő pedagógus státusza engedélyezett, az elmúlt években egy-két fő hiányát kellett megoldani. Elmondható az, hogy csak olyan pedagógusok mentek el óvodánkból, akik nyugállományba vonultak, elköltöztek a fővárosból, vagy gyermeket vállaltak. Ez arra enged következtetni, hogy „Zugligetes” óvónőnek lenni jó. Elhivatott óvónők dolgoznak óvodánkban, nagyon sok a fiatal kolléga, miattuk hiteles még mindig az óvodapedagógus hivatás.

Kivételes dolog az, hogy olyan dajka nének és technikai személyzet segíti munkánkat, akik személyiségükkel hozzájárulnak a gyerekek neveléséhez, gondozásához. Esetükben minden évben biztosítani tudtuk a személyi feltételeket óvodánkban.

5. A Vezetői pályázat céljainak megvalósulása

5.1. Szakmai program:

Óvodánk Alapító Okirata, a Szervezeti Működési Szabályzat, Helyi Nevelési Programunk a „Hétköznapi varázslatok”, Házirendünk, a mindenkori éves Munkaterv nevelőmunkák alapját jelentik. Segít abban, hogy a stratégiai terveket lebontva megvalósíthassuk rövid és hosszú távú céljainkat.

Ennek alapján célunk: a **gyerekeket hozzásegíteni ahhoz, hogy kreatív, alkotó, toleráns, együttműködésre kész és képes, nyitott, elfogadó, harmonikus, külső és belső egyensúlyra törekvő, fejlődni akaró és tudó személyiségjegyekkel rendelkező, testileg, lelkileg, szellemileg érett gyermek legyen.**

A fejlesztést tudatos tervezőmunka és az **egyéni szükségletek figyelembevétele** előzi meg, majd ezt követi a **gyakorlati megvalósulás.**

Ahhoz, hogy a gyermekek a fent leírt „elvárásoknak” megfeleljenek, elengedhetetlen, hogy a nevelő munkánk minden területen megfelelő hangsúlyt kapjon. A mozgásos, intellektuális, szociális, etikai képességek terén éppúgy, mint az értelmi területek fejlesztése során.

Szakmai program elkészítéséhez segítséget nyújtott az Fenntartó által vizsgált Partner elégedettség mérése, ill. a Zugliget Óvodában – minden nevelési év végén - elvégzett Szülői reprezentatív kérdőív. A táblázatban feltüntettem a szülők által rögzített problémákat, majd ezekre kerestem a megoldó kulcsot.

5.2. A partnerek elégedettségének alakulása:

Probléma	Megoldás
Jobb tájékoztatás az óvodai programokról.	Az óvoda honlapjának folyamatos frissítése, aktualizálása, hiszen az interneten elhelyezett információval gyors, alacsony költségű, állandó, hatékony kapcsolatot tudunk biztosítani. A szülők negyedévente, ill. szükség esetén e-mailben kaptak tájékoztatást programokról, tudnivalókról.
Az iskolai előkészítő foglalkozások hatékonyságának növelése.	Pedagógiai programunk kimondja: célunk a gyerekeket elősegíteni, hogy testileg, lelkileg, szellemileg éretté váljanak az iskolai életre. A kollégák tudatos tervei alapján, a gyerekek cselekedtetve, tevékenységekbe ágyazva ismerkednek a világgal. Ezáltal a saját ütemükben fejlődve, folyamatosan érik el az iskolai érettséget. Ehhez folyamatos, tudatos fejlesztésre van szükség, nem pedig kampányszerű „feltöltésre”.
Több térítésköteles szolgáltatást vennének igénybe az aktív nevelési időn kívül.	„A család, mint elsődleges nevelési színtér” – fontosnak tartjuk a családban töltött értékes időt. Intézményünkben folyamatosan működtek külön foglalkozások, a pandémia miatt azonban korlátozásra került. A fenntartó engedélyével, a 2021-22. nevelési évben ún. „buborék” rendszerben tartjuk meg a külön foglalkozásokat: – jóga, karate, fejlesztő testnevelés, foci -. A tornateremben tartott foglalkozások kapacitása véges. Négy éve működik intézményünkben a Tehetséggondozó műhely. A tehetséggondozás a tehetség-ígéreték megtalálásával kezdődik, majd a fejlesztés egyénre szabott módjaival folytatódik. Ugyanakkor lehetőséget kap minden gyermek az óvodai műhelyekben az egyéni, differenciált fejlesztésre.
Az óvodai csoportszobák megfelelő mérete	Az óvoda csoportszobái megfelelnek a törvényben előírtaknak. Igyekszünk minél tudatosabban, a

	pedagógiai programunkhoz alakítva berendezni a csoportszobákat, és igyekszünk minél több időt tölteni a szabad levegőn, az udvaron.
Nagyobb rugalmasság, nyitottság a szülők felé, a gyerekek óvodai életéről való tájékoztatással kapcsolatban.	<p>Az óvodapedagógusok – szülők közti kommunikáció hatékonyabb működése fontos célunk.</p> <p>Asszertív kommunikáció működésének elősegítését segítő továbbképzések, jó gyakorlatok működtetése.</p> <p>A szülői értekezletek figyelemfelkeltő témái.</p> <p>Fogadóórák gyakoribb, tágabb időintervallumban való biztosítása.</p> <p>Gyerekek fejlődésével kapcsolatos információ fél évente, fogadó órákon. (Jelen helyzetben online felületen.)</p> <p>Online felületen való gyorsabb, hatékonyabb kommunikáció feltételeinek megteremtése.</p>
A gyerekek mozgásfejlődési szükségleteinek figyelembe vétele – magasabb számú tornafoglalkozás bevezetése, pedagógusok mozgásterápiás képzése.	<p>Minden lehetőséget kihasználunk, ahol a gyerekek szabadon, illetve kötötten mozoghatnak (Mozdulat tevékenység, mindennapos testnevelés, szabad levegőn való tartózkodás, edzés, kirándulások, séták stb.).</p> <p>A pedagógusok továbbképzésének támogatása, mozgással kapcsolatos tanfolyamokon való részvétel.</p>
A gyerekek speciális étkeztetésével kapcsolatban - (liszt, tej, tojásérzékenység stb.) orvosi igazolás nélkül is kaphassa meg a speciális étkezést.	<p>Az étkezéssel kapcsolatos jogszabályok miatt be kell tartanunk ezt az előírást. A Zugligeti Bölcsőde biztosítja gyermekeink részére az étkezést az orvosi igazolással rendelkező gyerekek részére a speciális diétát.</p> <p>2021. nyarán történt felújítások (Zugligeti Bölcsőde, óvoda konyhájának felújítása) még inkább alkalmassá tették a megfelelő ellátást.</p>

A szülői visszajelzések az óvoda erősségeivel kapcsolatban az alábbiak voltak:

- óvodánk Pedagógiai Programja
- óvodapedagógusok, dajka, óvodavezető munkája, rugalmassága
- nevelés színvonala, szerető, törődő, biztonságos környezet
- az egészséges életmódra nevelés minősége
- személyes bánásmód, egyéni képességek figyelembevétele
- a kulturális, és szabadidős programok minősége, gyakorisága (pandémia előtti adat)
- kommunikáció a gyerekekkel
- kreatív, művészi készségek fejlesztése

- változatos foglalkozások (irodalmi nevelés, kézműves foglalkozások, környezeti nevelés)
- óvoda nyitva tartása
- elegendő, egészséges étel biztosítása
- elegendő mennyiségű és minőségű folyadék biztosítása



2019. „Lepke” nap – kiscsoportosok fogadása

Büszkék vagyunk az óvoda erősségeire, ugyanakkor meg kell tartanunk, emelnünk kell az óvoda szakmai színvonalát, minőségi szintjét.



2019. október Családi nap

5.3. Pedagógiai folyamatok:

Terv	Megvalósulás
Az intézmény arculatának alakítása	Az alkalmazotti közösség, és az óvodavezető együttműködésével valósult meg. Egységes arculat: küldetésnyilatkozat, célok, feladatok meghatározása, szokás és normarendszer kialakítása, ünnepek, hagyományok megtartása, új ötletek megvalósítása.

<p>Közalkalmazotti létszám biztosítása, fluktuáció csökkentése, megszüntetése</p>	<p>A megfelelő létszám és fluktuáció minden nevelési évben problémát jelent. Ennek megoldása nemcsak óvodai, de fenntartói, és országos szinten is nagy gondot jelent. Óvodánkat igyekszünk vonzóvá tenni szakmai kihívásokkal, sikerélményekkel, segítségnyújtással, kellemes környezettel. Fenntartói részről maximálisan támogatják a gyakornok, pályakezdő kollégákat, anyagilag, és a lakhatás megoldásával.</p>
<p>Nyomon követhető, a célok megvalósítását szolgáló napi pedagógiai gyakorlatok alkalmazása</p>	<p>A szakmai munkaközösség vezetője, a szakmai team, az óvodavezető együttműködésével kialakított jó gyakorlatok, hospitálás, mentorálás megvalósítása, az óvodapedagógusok szakmai segítése, a „Freinet” technikák megismerése, alkalmazása.</p>
<p>Munkaköri leírások felülvizsgálata</p>	<p>A felülvizsgálat után pontos munkaköri leírás, azok következetes betartatása.</p>
<p>Tehetséggondozó műhely működése</p>	<p>A szakmai munkaközösség vezetője szakmai továbbképzésen vett részt, majd, megszervezte a tehetséggondozó műhelyt, melyre heti egy alkalommal kerül sor. Minden nevelési évben tudatosan felépített munkaterv alapján tartják a műhelyt.</p>
<p>Felelősségi körök felépítése, kialakítása – „Megfelelő embert a megfelelő feladatra” elvének érvényesítése, arányos és egyenletes feladatelosztás biztosítása</p>	<p>Az óvodavezető, helyettese, és a szakmai munkaközösség vezetője javaslatot tesz a különböző felelősök tekintetében, majd megbeszéli a kiválasztott személlyel, és a nevelőtestület elbírálja a döntést. (Tanévnyitó értekezlet)</p>
<p>Az intézmény dokumentumainak koherens kialakítása</p>	<p>Szakmai dokumentumok ellenőrzése, aktualizálása, folyamatosan napjainkig az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjában és A Nemzeti Köznevelési Törvény változásaiból adódóan, átdolgozásra került:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Szervezeti és Működési Szabályzat • Házi rend • Pedagógiai Program • Továbbképzési program • Gyakornoki Szabályzat • Belső önértékelési szabályzata • Gyermek egyéni fejlődési naplójának újra gondolása, átdolgozása • Csoportnaplók adminisztrációja a Pedagógiai kompetenciák szerint.

Önértékelési csoport munkájának folytatása	A Belső Önértékelési csoport vezetője, és tagjai aktualizálták a szülők elégedettség mérésére szolgáló kérdőívet, mely 2020-ban online kérdőíven történik. Belső klímatesztet dolgoztak ki az óvodapedagógusok és a technikai dolgozók körében.
Együttműködés fejlesztése – a partnerekkel	A partnerekkel több közös program szervezése, kapcsolattartás. (pl. Zugliget Bölcsődével – óvodapedagógusok a leendő kiscsoportos gyerekeket látogatják meg a bölcsődében. Virányos Ált. Isk. - Mese nap, Gergely nap – leendő iskolások ismerkedhetnek az iskolával.) A személyes kontakt a pandémia alatt nem valósulhatott meg.
Szakmai továbbképzések, szakmai kompetenciák bővítése, pályakezdő kollégák mentorálása, - hospitálások, szakmai konzultációk, továbbképzések megteremtése	Óvodánk az elmúlt négy évben 7 főiskolai hallgatónak biztosította a szakmai gyakorlatot, záróvizsgák zajlottak. Belső továbbképzések, hospitálások segítik a gyakornok kollégákat, ugyanakkor szakmai napok alkalmával a POK szaktanácsadói tartottak 7 alkalommal továbbképzést az éves szakmai kiemelt tevékenységgel kapcsolatban.
Szülők tájékoztatása, óvodai honlap megújulása	Folyamatos frissítés, aktualizálás, felelős rendszer kialakítása.
„Zöld Óvoda” cím harmadszori megpályázása	2020. harmadik alkalommal kapta meg az intézmény a „Zöld Óvoda” címet
Pályázatokban, versenyeken való részvétel	Országos, budapesti, kerületi pályázatokon, versenyeken vesznek részt gyermekeink, ahol több díjat sikerült elhozni. (pl. Pindur-Pandur I. helyezés, Rajz versenyek, stb.)
Pedagógusi életpálya modell megvalósulásában	Öt óvodapedagógus minősítése zajlott az elmúlt négy évben (4 fő gyakornok, 1 fő Ped/II. fokozat)

5.4. Tárgyi erőforrás fejlesztése:

Az épület állagának megóvása, berendezéseinek védelme érdekében az elmúlt négy évben az alábbi karbantartási munkálatok történtek:

- Csoportszobák tisztasági festése, a rossz állapotban lévő lambériák eltávolítása.
- Csoportszobák ajtajának mázolás
- Csoportok mosdóinak felújítása, víztakarékos csaptelepek cseréje
- Tornaterem, felnőtt öltöző, folyosók tisztasági festése
- Kazán javítása

- Tálaló konyha felújítása – burkolat csere – padló, fali csempe – mosogató csaptelepek, medence, mosogatógép cseréje, szellőző berendezés létesítése, étel szállító lift felújítása
- Napelemek karbantartása, inverter csere
- Udvari játékok, homokozók felújítása, homok csere
- Lépcső felújítása az alsó udvarrészen
- A gyerekek biztonsága érdekében megvalósult a bejárati kapu kóddal való lezárása
- IKT eszközök folyamatos fejlesztése, bővítése
- Az intézmény könyvtárának bővítése – szakmai könyvek, gyermekirodalom
- Tornaeszközök cseréje

Fejlesztési, karbantartási munkákat nagyrészt az óvoda költségvetésből tudtuk megvalósítani. De óvodánk Alapítványa – Zalai Óvoda Alapítvány - is támogatja az újításokat, beruházásokat.

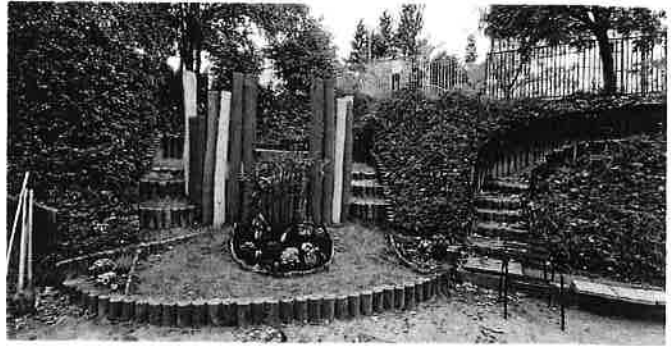
Az elmúlt időszakban az Alapítvány támogatásával valósult meg:

- Hulladéktároló faház építése
- Játéktároló faház a középső udvarrészen
- Beszerelésre került mind a hat csoportszobában a klíma berendezés
- Játék és sporteszközöket tudtunk vásárolni a gyerekeknek
- Az óvodai műhelyek eszközkészletét bővítettük
- Kulturális rendezvényeket, kirándulásokat szerveztünk

Minden évben kétszer kertrendezést szervezünk, így valósulhatott meg a szülők és az óvoda kertészeinek közreműködésével a sziklakert és az udvar egy részének felújítása.



Ilyen volt...



Ilyen lett!



A szülők és a kollektíva összefogásával az óvoda kerítésének festése valósult meg.

5.5. További tervek:

- Közlekedési park megvalósulása az alsó udvarrészen
- Óvoda udvar burkolatának biztonságossá tétele
- Tanösvény felújítása – támfal, burkolat, lépcső stb.
- Udvari padozat cseréje
- Műfű telepítése az alsó udvarrészen
- Játék eszközök folyamatos ellenőrzése mellett felújítások, cserék
- Elhasználódott rollerek, riksák, biciklik cseréje
- A folyosón járólap csere a csúszásveszély miatt
- Irodák tisztasági festése, padló cseréje

6. Szakmai eredmények:

6.1. Pedagógusok minősítése:

A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (továbbiakban: Rendelet) 9/B. § szakaszának (6) bekezdése értelmében az

Oktatási Hivatal az alábbi minősítő vizsgákat, illetve minősítési eljárásokat bonyolította le intézményünkben.

Év	Név	célfokozat
2018.	1 óvodapedagógus	Ped. I.
2019.	1 óvodapedagógus	Ped. I.
2020.	1 óvodapedagógus	Ped. I.
2021.	1 óvodapedagógus	Ped. II.
2021.	1 óvodapedagógus	Ped. I.

14

6.2. Intézményvezetői tanfelügyelet eredménye, kompetenciák értékelése:

Név:

Mári Gáborné

Folyamatazonosító:

4LMD99B82IBHXGGI

Oktatási azonosító:

71983551915

Eredmény rögzítésének dátuma:

2019.10.18.

- [Területek értékelése](#)

- [Elvárások értékelése](#)

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenységek

- Az Óvodavezető irányító szerepkörben vesz részt a nevelési alapelvek és feladatok meghatározásában, sok szakmai munkája van benne: megtartotta a hagyományokat, színesebb programokat valósítanak meg. Minden munkatársának lehetőséget biztosít, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. Példát mutat a deklarált célok elérésében, és ez érdekében az elmúlt két évben folyamatos erőfeszítéseket tesz. Minden munkatársától egyöntetű magas színvonalú pedagógiai munkát vár el, a pedagógiai programban meghatározza a fejlődés feltételeit, valamint nagyon részletezően biztosítja eszközrendszerét az óvodás gyermekek részére.

Fejlesztendő tevékenységek

- Pedagógiai Program a jogszabályi előírásoknak megfelelően frissítése, kiegészítése.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenységek

- Folyamatosan figyelemmel kíséri a külső és belső változásokat, azoknak megfelelően kezdeményezi a változtatásokat, a fejlesztéseket. A változtatás szükségességét megosztja vezetőtársaival, kollégáival. Szakmai érvekkel alátámasztva, bizakodó, higgadt választ ad a felmerülő kérdésekre. Az intézmény operatív tervei, általános és intézményi szinten is összehangolt, konkrét, biztosítottak a megvalósítás feltételei. Az intézményben folyamatos a vezetők közötti szakmai megbeszélés, a szakmai nap megrendezése, a különböző információk digitális továbbítása. A vezetés szívesen fogadja az intézményi innovációt, fejlesztéseket, példát mutat a bevezetésben.

Fejleszthető tevékenységek

- A Beszámoló adataiból meghatározza, azonosítja az erősségeket és gyengeségeket, de törekedni kell a fejlesztendő területek konkrétabb, határozottabb megfogalmazására.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenységek

- Reálisan értékeli szakmai munkáját. Személyiségével, elkötelezettségével erősíti az általa vezetett intézmények pozitív megítélését. Fontosnak tartja saját szakmai fejlődését. Példát mutatni kollégái felé az ön-és továbbképzések területén. Az intézményvezető számára fontos a vezetőtársak és a pedagógusok véleménye. Folyamatosan egyeztet, véleményt kér, konzultál a szakmai munka fejlesztése érdekében, hetente a megbeszéléseken. Kommunikációja, magatartása összhangban van, hiteles, a pedagógus etikai normáknak megfelelő.

Fejleszthető tevékenységek

- Egyes dokumentumok felülvizsgálata szükséges a törvényi változások miatt, és javasoljuk az egyenlő munkaterhelés miatt a különböző szakmai feladatokat és megvalósítását delegálja kollégáinak.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenységek

- Támogatja, ösztönzi az innovációt, kreatív gondolkodást, újszerű ötleteket. A fejlesztést saját és mások képességeibe vetett bizalomra alapozza. A közösségben hatékony csapatmunkát teremt, koordinálja, tevékenyen részt vesz benne. A döntéshez szükséges ismereteket megosztja az érintettekkel. Elfogadó, pozitív környezetet, a közös célok elérésére nyitott kollektívát alakít.

Fejleszthető tevékenységek

- A feladatok gyakorlati delegálása, az arányos feladatmegosztás további módszereket, eljárásrend kidolgozását teheti szükségessé. A fenntartóval együttműködve még több továbbképzés megpályázása sikeressé teheti az innovatív szemlélet további megvalósítását.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenységek

- A vezető a belő és külső partnereket egyaránt bevonó kommunikációt alkalmaz. Az intézményi dokumentumok a jogszabályoknak megfelelően kerülnek nyilvánosságra. Az értekezletek, megbeszélések vezetése szakszerű, hatékony kommunikáción alapul. A vezető számára fontos az intézmény arculata, törekszik a pozitív kép kialakítására és megtartására.

Fejleszthető tevékenységek

- Az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait figyelemmel kíséri, de ezek aktualizálása egyes dokumentumokban nem teljesül, melyet a közeljövőben javasolunk áttekinteni és aktualizálni. Törekszik dokumentumaiban -írásban- a hatékony idő- és emberi erőforrás megvalósítására - egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülésére, melyet a gyakorlatban is javasolunk megvalósítani.

6.3. Intézményi tanfelügyelet eredménye, kompetenciák értékelése:

Név:

Zugliget Óvoda

Folyamatazonosító:

4YVJRKMBJWU8UTNO

OM azonosító:

034488001

Eredmény rögzítésének dátuma:

2019.12.27.

- Területek értékelése

- Elvárások értékelése

1. Pedagógiai folyamatok

Kiemelkedő tevékenységek

- Innovatív gyermekközpontúság, reális elvárások, családi környezet. A célok megvalósulásához szükséges pedagógiai folyamatok végrehajtásában az óvodapedagógusok kiemelkedő együttműködése, elkötelezettsége.

Fejleszthető tevékenységek

- Az elért eredmények szinten tartása. A Pedagógiai program felülvizsgálata, legitimációja.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

Kiemelkedő tevékenységek

- -Az intézmény hangsúlyt fektet a gyermeki személyiség fejlesztésére. Az inkluzív nevelés megvalósítását helyezik előtérbe az SNI gyermekek beillesztésével. - A gyermekek szociális

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

Fejleszthető tevékenységek

- Kimagasló eredmények szinten tartása.

3. Eredmények

Kiemelkedő tevékenységek

- Eredményeik eléréséhez egyértelműen hozzájárul a nevelőtestület és alkalmazotti közösség együttműködésen alapuló munkája. Az eredmények a beszámolókból jól követhetőek. - Az információáramlás megfelelően működik az intézményben. - Az iskolával jó kapcsolatot ápolnak, a gyermekek figyelemmel kísérése óralátogatás, pedagógusok konzultációjával valósul meg.

Fejleszthető tevékenységek

- „Örökös zöld óvoda” cím elérése

3. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Kiemelkedő tevékenységek

- Az intézményben eredményesen működik a rendszeres, szervezett kétirányú információáramlás és a hatékony szakmai kommunikáció. - Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek. - A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban és írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz. - Az intézményben az óvodapedagógusok jól együttműködnek egymással és a külső szakemberekkel.

Fejleszthető tevékenységek

- Belső ellenőrzési terv pontosítása.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

Kiemelkedő tevékenységek

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

Fejleszthető tevékenységek

- Az eredmények szinten tartása

6. A pedagógiai munka feltételei

Kiemelkedő tevékenységek

- Az együttműködés és folyamatos fejlődés igénye magas fokon van jelen az intézmény dolgozói körében. A nevelőtestület nyitott az újra, innovációra. A hagyományok és szokások megélése szerves részét képezik az óvoda mindennapjainak. A meglévő tárgyi és személyi feltételek jó alapot képeznek a nevelő-oktató munkának, a tanítás – tanulás folyamatának. A dolgozói közösségben megfelelően kialakított az egyenletes terhelés.

Fejleszthető tevékenységek

- Belső igényfelmérésen alapuló infrastrukturális intézkedési terv kialakítása.

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

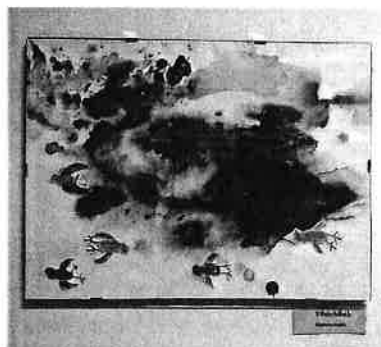
Kiemelkedő tevékenységek

- Az intézmény alapidokumentumai tartalmazzák az előírásnak megfelelően a jogszabályi háttérrel, valamint az előírásoknak megfelelő feladat- és célrendszert. A dokumentumok megfelelnek, koherensen illeszkednek a törvényi szabályzókhoz.

Fejleszthető tevékenységek

- A kimagasló eredmények szinten tartása mellett "Freinet Bázisintézmény" cím megszerzése.

6.4. A vezetői önértékelés, célok megvalósulása, fejlesztendő területek:



*Viharfelhők c. festmény /Tehetséggondozó műhely –
Készítette: Cs. András/*

A nevelési alapelvek és feladatok meghatározása izgalmas szakmai munkát jelent, de a Pedagógiai Programunk komplexitása, modern alapelvei irányt adnak a szakmai közösségünknek. Megtartottuk hagyományainkat (pl. Téli ünnepkör, farsang időszak, mesejátékok az óvodapedagógusok előadásában stb.) ugyanakkor új, színes programokat

valósítottunk meg (pl. Családi nap, Sport nap, Márton napi vásár, stb.) Példát mutatok munkám során, emellett minden munkatársamtól egyöntetű magas színvonalú pedagógiai munkát várok el, lehetőséget adok, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el.

Kollégáim folyamatosan figyelik – Bakonyi Anna által kidolgozott felmérési rendszer szerint - a gyermekek fejlődését, elemzik a mérési- értékelési eredményeket, majd azt betervezik a nevelési- tanulási folyamatokba, egyéni állapotnak megfelelő, egyénre szabott fejlesztési tervet írunk. A gyermekek fejlődéséről – fogadóóra keretein belül - tájékoztatjuk a szülőket, majd egy írásbeli összefoglalót adunk át.

Az óvodavezetés (helyettes, munkaközösség-vezető) munkájára minden szakmai szempontot figyelembe véve támaszkodom, közös munkával alakítjuk a pedagógiai terveinket. Szem előtt tartjuk a differenciálót, az egyéni nevelési utak kialakítását célzó eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést. Az SNI gyermekek befogadására, nevelésére, az őket maximálisan elfogadó intézményt szeretnénk kialakítani. Különös figyelmet biztosítunk a BTMN-es, és tehetséges gyermekekre, ennek érdekében továbbképzéseken vettünk részt, folyamatosan követjük a szakirodalmat, sajtót, szaktanácsadást kérünk a témával kapcsolatban.

Nyilvántartjuk a kötelező óvodai nevelésből távolmaradt gyermekeket, a hiányzásokat folyamatosan követjük, adminisztráljuk.



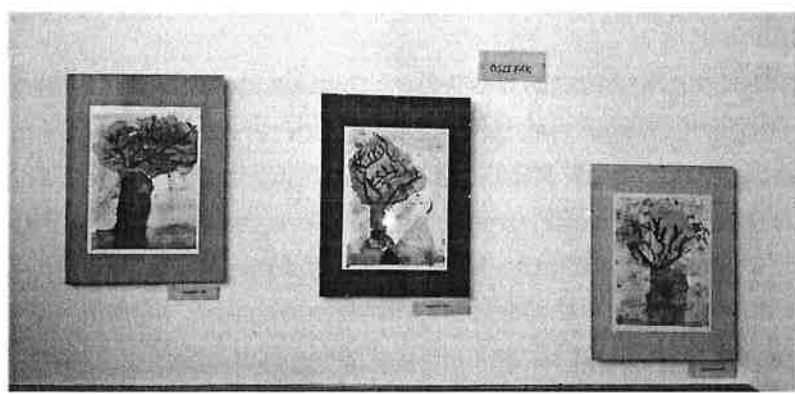
Kerékpárral az esőben c. kollázs

/Tehetséggondozó műhely - Készítette: R Lóránt /

A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszem az intézmény tágabb-szűkebb környezetét, a jogszabályi változásokat, a partnerek igényeit, a szociokultúrát. Jól ismerem az intézményt, a vezetői feladatot kihívásnak érzem. Figyelemmel kísérem a külső és belső változásokat, azoknak megfelelően kezdeményezem a fejlesztéseket, módosításokat. A változtatás szükségességét megosztom vezetőtársaimmal, kollégáimmal. Szakmai érvekkel alátámasztva, bizakodó, higgadt választ igyekszem adni a felmerülő kérdésekre. Az intézményben folyamatos a szakmai megbeszélés, szakmai napok kerülnek megrendezésre, ahol a nevelési év kiemelt területeit érintjük (pl. POK által szervezett szaktanácsadói továbbképzések – Egyéni bánásmód az óvodában; Tehetséggondozás az óvodában; stb.) A különböző információk digitális formában kerülnek továbbításra. A kollégák ötleteire nyitott vagyok, fontosnak tartom az intézményi innovációt, fejlesztéseket.

A tervek megvalósulásáról félévente beszámolót kérek kollégáimtól, az eredményeket, a szükséges korrekciót beépítik majd a következő év terveibe. A beszámolók adataiból meghatározzuk az erősségeket, gyengeségeket, törekszünk a fejlesztendő területek konkrétabb megfogalmazására.

Az intézményben folyamatos a vezetők és kollégák közötti szakmai megbeszélés, a honlapon való tájékoztatás, szakmai nap megrendezése, emailen való információk továbbítása, team megbeszélések, munkaközösségi megbeszélések.



Őszi fák /Tehetséggondozó műhely – Készítették: P. Anna, V. Virág, H. Kata/

Reálisan értékelem szakmai munkámat, személyiséggemmel, elkötelezettségemmel erősítem óvodánk pozitív megítélését. Fontosnak tartom saját szakmai fejlődésemet, hiszen ezzel példát tudok mutatni kollégáim felé az ön-és továbbképzések területén. Fontosnak tartom a vezetőtársak és a pedagógusok szakmai állásfoglalását, ezért kikérem véleményüket, konzultálunk. Kommunikációm, magatartásom összhangban van személyiséggemmel. Tudatában vagyok erősségeimnek, de ismerem saját korlátaimat, és a külső lehetőségeket, veszélyeket. Az esetleges sikertelenség okait igyekszem megkeresni, korrigálni. Vezetői hatékonyságomat a változások függvényében, valamint a külső mérések, vélemények alapján folyamatosan figyelembe veszem és igyekszem ezen a területen is a fejlesztésére. Ugyanakkor sokkal nagyobb figyelmet kell fordítani a dokumentumok felülvizsgálatára, aktualizálására. Bátrabban kell a feladatokat delegálni az egyenlő munkaterhelés végett.

Támogatom az innovációt, a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket. A fejlesztést saját és mások képességeibe vetett bizalomra alapozom. A közösségben törekszem a hatékony csapatmunkára, koordinálok, és tevékenyen részt veszek benne. A döntéshez szükséges ismereteket megosztom az érintettekkel. Elfogadó, pozitív környezetet, a közös célok elérésére nyitott kollektívát sikerült kialakítani az elmúlt időszakban.



*A Tehetséggondozó műhelyben alkotó
gyerekek a Tehetség utcában állították ki alkotásaikat*

A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatároztuk, mindenki ismeri feladatait, jogait és felelősségi köreit. A feladatok gyakorlati delegálása, az arányos feladatmegosztás tekintetében további módszereket szükséges megismerni.

A belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában és működtetésébe a vezetőtársakat is bevonom.

A pályakezdő kollégáknál kiemelt szerepet kap a mentorálás, a pedagógiai program ismerete, a gyakornok évek után így felkészülten állnak a pedagógus minősítés elé, hiszen gyakorlott kollégák segítik őket ebben.

Minden óvodapedagógust - legalább évente egyszer - a szakmai munkaközösség vezetőjével, illetve az óvodavezető-helyettessel meglátogatunk. A csoportok életébe napi szinten betekintek. Igyekszem minél több szakmai munkát vállalni, ami időnként nehéz, mivel több más jellegű feladatot is el kell végezni.

Az óvodapedagógusok értékelésében a fejlesztő szemléletet érvényesítem, az egyének erősségeire fókuszálva. Nagyon fontos vezetési elvnek tartom ennek következetes betartását és betartatását!

Ösztönzőm a nevelőtestület tagjait az önfejlesztésére. Alkalmat adok az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, egyeztetve az intézmény céljaival, támogatom munkatársaim terveit, ezt minden szakmai erőmmel és tudásommal segítem.

Kiemelten fontosnak tartom a környezettudatosság, fenntarthatóság szemléletét, segítem a kollégák ismereteinek bővítését, ösztönzőm az újrahasznosítás elvének betartását.

Aktívan működtetjük a munkaközösséget, igyekszem részt venni a team munkában, következetesen és lelkesen támogatom a szakmai közösséget.

Kezdeményezem és ösztönzőm az intézményen belüli együttműködések, úgy érzem, a jelenléteimet igényli a közösség, meglátásaimat, véleményemet elfogadják.

A továbbképzési programot, beiskolázási tervet igyekszem úgy összeállítani, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének. Személyes beszélgetések, nevelőtestületi megbeszélések előzik meg a beiskolázási terv elkészítését.

Szorgalmazom a belső tudásmegosztás különböző formáit, (pl. Heti rendszerességgel nevelői megbeszéléseket, hospitálások, jó gyakorlatok megosztása, online video felvételek

bemutatása stb.) Nevelés nélküli napokon külső szakemberek által tartott előadásokon veszünk részt.

Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, azok előkészítésébe bevonom az intézmény munkatársait és partnereit, először a vezetőtársakkal egyeztetve. Az ehhez szükséges információkat megosztom az érintettekkel. Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hozok határozatot, oldok meg problémákat és konfliktusokat.

Személyes kapcsolatot tartok az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyelek a problémáikra és igyekszem választ adni kérdéseikre. Küldetesként élem meg a problémák megoldását.

Az értekezleteken, megbeszéléseken igyekszem szakszerű, hatékony, együttműködő kommunikációt alkalmazni. A munkatársak szerint így célravezető, hiszen azonnali információkhoz jutnak.

Az intézményi dokumentumokat igyekszem a jogszabályoknak megfelelően felülvizsgálni. Fontos az intézmény arculata, törekszem a pozitív kép kialakítására és megtartására.

Törekszem a hatékony idő- és emberi erőforrás megvalósítására, az egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülésére.

Olyan nevelési/tanulási környezetet igyekszem kialakítani, melyet az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a nevelési/tanulási folyamatot támogató rend jellemez. (Pl. mindenki által ismert és betartott szokások, szabályok)

Támogatom és ösztönzőm az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket, az IKT fejlesztésére nagy figyelmet fordítok.



Timár András festő – grafikus segítette a Tehetséggondozó műhely munkáját

Törekszem a belső és külső partnereket egyaránt bevonó kommunikációra. Az óvodában utazó pszichológus, logopédus, családsegítő, gyógytestnevelő kolléga látja el a gyerekeket, velük heti, illetve napi kapcsolatban vagyok. Számíthatunk szakmai segítségükre, mely megnyugtató számunkra; hisz bizalommal fordulhatunk problémáinkkal hozzájuk.

A Zugligeti Bölcsőde vezetőjével, kollégáival is jól működik az együttműködés. Iskolák tekintetében szoros kapcsolatban állunk a Virányos Általános Iskolával, hiszen sok gyermek kezdi itt az első osztályt.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozzuk nyilvánosságra.

A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtetünk (pl. e-mail levelező rendszer, óvoda honlapja, különböző online közösségi felületek stb.)

A kollégáktól elvárom a szabályos, korrekt dokumentációt, rendszeresen ellenőrzöm, amennyiben szükséges, segítséget nyújtok. (pl. Csoportnaplók, Fejlődési naplók)

Részt veszek a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel – Alapítvány, SZK - történő kapcsolattartásban. Töreksem a hatékony együttműködésre a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. Valamennyi, az intézményben felmerülő problémát azonnal feltárok a fenntartó előtt, szükség esetén segítséget kérek. Személyes és folyamatos kapcsolatot tartok a fenntartóval, mely kapcsolatra konstruktív, és kiváló partneri viszony jellemző.

7. Az intézmény működése veszélyhelyzetben:

Magyarország Kormánya 2020. március 11-én a COVID-19 vírus terjedésének következményeként Magyarország területére vészhelyzetet hirdetett, ezzel egy időben különleges jogrendet vezetett be. *(40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről)*

A rendkívüli munkarend betartásával az óvoda kockázatmentes működését biztosítani kellett, melynek feltételei a higiénés szabályok betartása. *(Szájmaszk használata, kézmosás helyes technikával, a WHO ajánlásával, kézfertőtlenítő használata az épületbe lépés után, a felületek, berendezések és az eszközök folyamatos fertőtlenítő takarítása, személyes érintkezések idejének, távolságának hossza, a bejáratok ajtóinál való ellenőrzés, testhőmérséklet mérése, fertőtlenítés, védettségi igazolvány felmutatása, személyes tárgyak behozatalának tilalma (gyermekek esetében), gyakori levegőcsere, a fertőződések kockázatának csökkentése.)*

A COVID-19-járvány 2020. márciusában elérte a Zugliget Óvodát is, gyors, hatékony intézkedésre volt szükség, hiszen felkészületlenül ért minket. Ahhoz, hogy a fent említett feltételeket megvalósíthassuk, szükség volt a fenntartó gyors intézkedésére, segítségére, és a kollégák együttműködésére.

Nem tudtuk, hogy mit okoz ez a járvány, nem gondoltuk, hogy ilyen hosszú idő eltelte után is hatással lesz életünkre, különös tekintettel a gyerekekre.

Amikor nyilvánvalóvá vált, hogy 2020. második félévben már nem tudunk együtt lenni a gyerekekkel, megszűnt a személyes kapcsolat, nagyon szomorúak voltunk.

Ahhoz, hogy ezt az ismeretlen helyzetet meg tudjuk oldani, nagyon nagy alkalmazkodó képességgel kellett idomulni a helyzethez. Mindenki benne volt a félelem a vírus miatt, másrészt szorongás a munkánk elvesztése miatt. Sok kolléga keresett meg azzal a kérdéssel, hogy: „Mi lesz most?” Válaszommal igyekeztem megnyugtatni mindenkit, biztatni őket, hogy szükség van ránk.

Miután a fenntartó elrendelte a karantént, az óvodában a Szakmai Team azonnal összeült, és elkezdte kidolgozni a lehető legjobb módszert, mely a gyerekeknek játék, a szülőknek segítség a bezártság időszakában.

A fiatalabb kollégák lelkesen vonták be az idősebbeket, - akiknek esetleg problémát jelentett az IKT eszközök használata – és az online térben hamarosan létrejött a „Digi-ovi” első, majd a második, és harmadik része is.

A Szakmai Team korosztályokra, műveltségi területekre lebontva, három témakört dolgozott ki, tevékenységeket, játékokat, ötleteket ajánlva. A projekt lényege elsődlegesen nem az online térben való tájékozódás volt - bár ez teljes mértékben elkerülhetetlen a mai gyerekek esetében – hanem minél több szabadtéri, vagy lakásban megvalósítható ötletek sokasága, szakmailag alátámasztva, javaslatokkal kiegészítve. (pl. fejlesztési lehetőségek egy-egy tevékenységben stb.)

Természetesen nem volt kötelező a gyerekeknek a „Digi-ovi”-ban való részvétel, de úgy gondoltuk, hogy abban a helyzetben nekünk is tenni kell valamit, és ez tűnt a legjobb megoldásnak.

Az óvoda fejlesztőpedagógusa is elkezdte online „foglalkozásait”, főleg mozgásos játékok bemutatásával, ajánlásokkal.

A szülők többsége szívesen fogadta a szakmai támogatást, segítséget, de voltak természetesen olyanok is, akik nem vettek részt ebben, találtak más lehetőségeket.

A gyerekek és óvodapedagógusok között kialakult egy kommunikáció, ami adott némi reményt, látni véltük a napot az alagút végén. Valahogy újra egymásra találtunk a virtuális, vagy – mivel gyerekekről van szó - a fantázia világában.

Ebben az időszakban nagyon sok fotó, videó, rajz érkezett az óvodába, hiszen minden gyerek szeretne volna megmutatni, hogy hogyan sikerült az alkotás, vagy milyen jó játéknak bizonyult a kertben összeállított akadálypálya, hiszen még apu és anyu is kipróbálta azt.

<http://zuqligetovoda.hu/kepgaleria>

A járvány önmagában is felforgatott szinte mindent, ami megszokott volt, legtöbbször azt vártuk, hogy milyen jó lesz, ha végre megint visszatér a „normalitás”. A pandémia lassan második éve tart, a gyors változás állandóan új helyzeteket teremt. Az emberiség valódi kríziseket él meg, melyben a legrosszabb a bizonytalanság, ami azért veszélyes, mert kihozhatja az emberekből a félelmet, gyűlöletet, agressziót, önzést, és még sorolhatnánk.

Úgy vélem, mindennek ellenére az óvodánkban dolgozó kollégákat ez a nehéz helyzet még inkább összekovácsolta. Megtapasztaltuk, hogy együtt dolgozni, egy felé tolni a szekeret sokkal könnyebb.

“A növekedés kulcsa, ha felismered az ismeretlentől való félelmedet, és mindenképpen belevágasz.” /Jen Sincero/

Nagyon nehéz időszak áll mögöttünk, csak bizakodni tudunk, hogy hamarosan sokkal jobb lesz. Mégis elmondhatom, hogy ez a periódus még jobban összekovácsolta a Zugliget Óvoda munkatársait, gyerekeit és a szülőket.



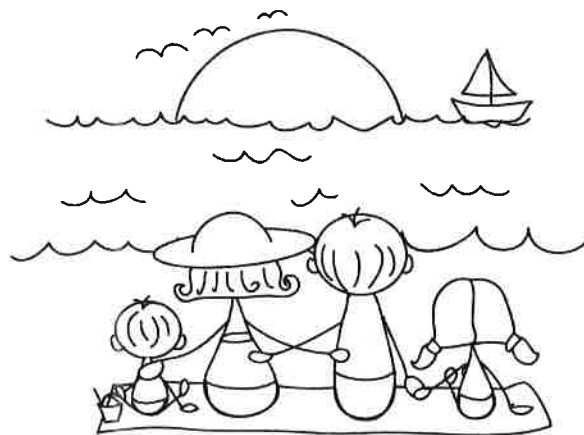
A gyerekeknek küldtük ezt a képet a karantén idején
 „Kedves Gyerekek! Büszkék vagyunk rátok! Nagyon hiányoztok! Hisszük, hogy hamarosan újra találkozunk az oviban. Addig is maradjatok otthon, játszatok sokat, és vigyázzatok egymásra!”

8. Záró gondolatok

„Ha hajót akarsz építeni, ne azzal kezd, hogy a munkásokkal fát gyűjtetsz, és szó nélkül kiosztod közöttük a szerszámokat, és rámutatsz a tervrajzra.

Ehelyett először keltsd fel bennük az olthatatlan vágyat a végtelen tenger iránt.”

/Antoine de Saint-Exupéry/



A pedagógus életpálya számomra nem szakma, hanem hivatás, igazolja ezt az, hogy középkorúként végeztem el az óvodapedagógiai főiskolát, majd később a Műszaki Egyetemen az intézményvezetői szakot. Személyiségemből fakadóan vidám, nyitott, érdeklődő, elkötelezett, mindig megújulásra vágyó ember vagyok, aki mindent megtesz annak érdekében, hogy olyan klíma vegye körül az intézményben jelen lévőket, dolgozókat – gyerekek, kollégák - amelyben lehet, és érdemes tevékenykedni, és amelyben minden résztvevő jól érzi magát.

Hiszem és vallom, hogy:

„Minden gyermek egyedi, és mint ilyen, joga van elvárni személyisége tiszteletben tartását. Szüksége van arra, hogy saját ritmusának megfelelően éljen és pihenjen. Joga, hogy ne legyen mindig tiszta és tökéletes. Joga van hibázni. Szüksége van a feltalálásra és alkotásra. Szüksége van esztétikai érzelmekre. Joga van bármiféle tudás megszerzésére.”

/Celestin Freinet/

26

Fontos feladatnak tartom az óvodában már meglévő, kialakított értékeinknek, hagyományainknak megőrzését, bővítését, szakmai színvonalának további emelését, az intézmény népszerűsítését, valamint egy olyan csapat építését, mely hatékonyan tud együttműködni, az eredmények elérésének érdekében. Az óvoda minden területét áthatva, tevékenységközpontú nevelésen keresztül kell kialakítanunk azt a bizalmat, amely a gyermekek határtalan személyiségfejlődéséhez nélkülözhetetlen.

Az elmúlt periódusban ezen dolgoztam, és úgy érzem, hogy munkám nem volt céltalan, ugyanakkor vallom azt, hogy mindezt egyedül nem tudtam volna megvalósítani.

Budapest, 2022. január 26.

