

ELŐTERJESZTÉS

A Pomázi Hétszínvirág Óvoda- Bölcsőde intézményvezetői megbízására

Tisztelt Képviselő-testület!

A Képviselő-testület a 94/2019.(V.15.) sz. Ök. határozatával úgy határozott, hogy a Pomázi Hétszínvirág Óvoda- Bölcsőde intézményvezetői munkakörének betöltésére pályázatot ír ki. Az intézményvezetői megbízásra egy pályázat érkezett, az intézmény jelenlegi vezetőjétől, Szalontai Katalintól.

Az Önkormányzat a 326/3013.(VIII.30.) Korm. rendelet 23.§ (3) bekezdésének megfelelően felkérte a nevelőtestületet a beérkezett pályázat véleményezésére, valamint a 24.§ (3) bekezdés szerint beszerezte a Német Nemzetiségi Önkormányzat és a Szerb Nemzetiségi Önkormányzat egyetértését.

A megküldött jegyzőkönyvek és határozatok alapján a Pomázi Hétszínvirág Óvoda- Bölcsőde nevelőtestület tagjai, a Német Nemzetiségi Önkormányzat és a Szerb Nemzetiségi Önkormányzat is támogatta Szalontai Katalin Intézményvezetői megbízását.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy a beérkezett pályázatról, Szalontai Katalin Intézményvezetői megbízásáról dönteni szíveskedjék!



Vicsi László
Polgármester

Határozati javaslat

Pomáz Város Önkormányzatának Képviselő-testületeszavazattal úgy határozott, hogy magasabb vezetői megbízást ad a Pomázi Hétszínvirág Óvoda-Bölcsőde intézményvezetői feladatainak ellátására Szalontai Katalinnak. A vezetői megbízás 5 éves időtartamra, 2019. 09. 01. – 2024. 07.31. közötti időszakra vonatkozik.

Felelős: Vicsi László polgármester
Szabóné dr Bartholomaei Krisztina jegyző

Határidő: 2019.09.01.



Pomáz Város Önkormányzata

a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 20/A. § alapján
pályázatot hirdet

Pomázi Hétszínvirág Óvoda-Bölcsőde

Intézményvezető (magasabb vezető)

munkakör betöltésére.

A közalkalmazotti jogviszony időtartama:

határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony

Foglalkoztatás jellege:

Teljes munkaidő

A vezetői megbízás időtartama:

A vezetői megbízás határozott időre, 5 éves határozott időre, 2024. július 31-ig szól.

A munkavégzés helye:

Pest megye, 2013 Pomáz, Jókai M. utca 2.

A munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással járó lényeges feladatok:

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 69. § (1) és (2) bekezdéseiben foglaltak alapján a vezetői feladatok ellátása, különösen az intézmény törvényes működésének biztosítása, a pedagógiai munka irányítása, szervezése, ellenőrzése, illetve a munkáltatói jogok gyakorlása az intézményben.

Illetmény és juttatások:

Az illetmény megállapítására és a juttatásokra a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény rendelkezései, valamint a(z) pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelete az irányadók.

Pályázati feltételek:

- Főiskola, óvodapedagógusi végzettség,
- pedagógus-szakvizsga keretében szerzett intézményvezetői szakképzettség;
- legalább öt év pedagógus-munkakörben szerzett szakmai gyakorlat;
- a nevelési -oktatási intézményben pedagógus munkakörben fennálló, határozatlan időre, teljes munkaidőre szóló alkalmazás vagy a megbízással egyidejűleg pedagógus munkakörben történő, határozatlan időre, teljes munkaidőre szóló alkalmazás;
- magyar állampolgárság;
- cselekvőképesség, büntetlen előélet;

A pályázat elbírálásánál előnyt jelent:

- legalább 5 év intézményvezetői tapasztalat

A pályázat részeként benyújtandó iratok, igazolások:

- 3 hónapnál nem régebbi erkölcsi bizonyítvány;
- szakmai önéletrajz;
- az intézmény vezetésér, fejlesztésére vonatkozó program;
- hozzájárulás a pályázati anyagban foglalt személyes adatok pályázati eljárással összefüggésben történő kezeléséhez, továbbá nyilatkozat arról, hogy a pályázati elbírálásban részt vevők a pályázati anyagot megismerhetik, és abban betekintheznek;
- nyilatkozat, hogy a pályázóval szemben a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 67. § (2) bekezdésében foglalt összeférhetlenség nem áll fenn.
- végzettséget igazoló bizonyítvány(ok) másolata

A munkakör betölthetőségének időpontja:

A munkakör legkorábban 2019. szeptember 1. napjától tölthető be.

A pályázat benyújtásának határideje: 2019. június 28.

A pályázatok benyújtásának módja:

- Postai úton, a pályázatnak a Pomáz Város Önkormányzata címére történő megküldésével (2013 Pomáz, Kossuth L. utca 23.). Kérjük a borítékon feltüntetni a pályázati adatbázisban szereplő azonosító számot: 01/3543-1/2019 , valamint a munkakör megnevezését: óvodapedagógus vezetői megbízással.

vagy

- Elektronikus úton Vargáné Márkus Mária munkaügyi referens részére a vargane.markus.maria@pomaz.hu E-mail címen keresztül

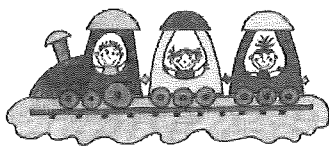
A pályázat elbírálásának határideje: 2019. augusztus 28.

A pályázati kiírás további közzétételének helye, ideje:

- www.pomaz.hu - 2019. május 20.
- Oktatási és Kulturális közlöny

**A munkáltatóval kapcsolatban további információt a www.pomaz.hu honlapon
szerezhet.**

Nyomtatás



Pomázi Hétszínvirág Óvoda - Bölcsőde
2013 Pomáz, Jókai u. 2.
06-26-325-325
hetszinvirag@ovodak.pomaz.hu

Pomáz Város Önkormányzata,
mint pályázató részére

Ikt. sz: 402/2019.
Tárgy: Intézményvezető
választáshoz véleményezés

Beszámoló

Pomáz Város Önkormányzata 2019. június 28-i határidővel írta ki a Pomázi Hétszínvirág Óvoda-Bölcsőde intézményvezetői pályázatát, melyre egy pályázat érkezett az intézmény jelenlegi vezetőjétől, Szalontai Katalintól. A vonatkozó törvények értelmében a pedagógus közösségnek és az alkalmazotti közösségnek véleményezési joga van. Az e célra alakult előkészítő bizottság a törvényben előírt módon lebonyolította a véleményezési eljárást az alábbi időbeosztás szerint:

Az Önkormányzathoz beérkezett pályázatot megkaptam e-mailen július 2-án, és továbbítottam a kollégáknak elolvasásra. A 326/2013.(VIII: 30.) Korm. rendelet akkor hatályos 23.§ (3) az alábbiakat mondta ki: „A pályázató a pályázattal kapcsolatos vélemények kialakításához - a pályázatnak a nevelőtestület (szakalkalmazotti értekezlet) részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva - legalább harminc napot köteles biztosítani (a továbbiakban: véleményezési határidő).”

A véleményezési határidő végére kitűzött nevelőtestületi és alkalmazotti közösségi értekezlet legkorábbi időpontja a hétvége miatt augusztus 5-e lehetett. Mivel ez az időpont a Bölcsőde, a Mesedombi és a Mesevár óvodák nyári zárva tartásának idejére, és a többi óvodában is a szabadságolások idejére esett, ezért kérdéses volt, hogy a törvény által előírt 2/3-os jelenlét megoldható lesz-e. Ezért még júniusban kértem a kollégák írásbeli nyilatkozatát arról, hogy jelen tudnak-e lenni az augusztus 5-i alkalmon; illetve lehetőséget biztosítottunk arra, hogy akadályoztatás esetén korábban is lehessen szavazatokat leadni.

A 2019. augusztus 5-i alkalmon 12 fővel voltunk kevesebben a vártnál, mivel betegségek, egyéb körülmények megakadályozták a kollégák számára a jelenlétet. Ám mivel 12 kolléga leadta a rendelkezésre álló 30 napon belül korábban a szavazatát, ezért a jelenlévők száma elérte, a szavazók száma pedig meghaladta a 2019. 08. 05-én potenciális szavazók létszámának 2/3-át. Mindezeket szám szerint a következő táblázat mutatja:

Nevelőtestület létszáma 2019. 06. 14-én	Nevelőtestület potenciális szavazóinak létszáma 2019. 08. 05-én	Jelen volt 08.05-én	Szavazatát leadta
43	38	25	30
Munkatársi közösség létszáma 2019. 06. 14-én	Munkatársi közösség potenciális szavazóinak létszáma 2019. 08. 05-én		
49	44	26	32
Össz. alkalmazotti közösség létszáma 2019. 06. 14-én	Össz. alkalmazotti közösség potenciális szavazóinak létszáma 2019. 08. 05-én		
92	82	51	62

A táblázat első és második oszlopában szereplő adatok különbözősége a felmondási idejüket, illetve nyugdíj előtti felmentési idejüket töltő kollégák létszámából adódik, illetve abból, hogy Szalontai Katalin sem szavazott. Mindezen adatokat a szavazói névjegyzék és az augusztus 5-i értekezlet jegyzőkönyvének illetve jelenléti ívének mellékelt fénymásolata támasztja alá, melyek eredetijét az óvoda irattárában helyeztük el.

Amint a mellékelt jegyzőkönyv is mutatja, a Hétszínvirág Óvoda-Bölcsőde kollektívája egyértelműen támogatja Szalontai Katalin intézményvezetői pályázatát, mivel a szavazatát leadó 62 kolléga közül 58-an szavaztak igennel, 2 nem szavazat és 2 tartózkodás mellett.

Pomáz, 2019. 08. 08.


Rábl Gabriella

az előkészítő bizottság elnöke

KIVONAT

Készült a Pomázi Szerb Nemzetiségi Önkormányzat által 2019. augusztus 18-án tartott testületi ülésen hozott határozatról.

"Kihagyva a kihagyandók"

47/2019.(08.18.) sz. SZNÖ határozat

A Pomázi Szerb Nemzetiségi Önkormányzat Testületének tagjai megállapítják, hogy Pomáz Város Önkormányzat intézményének – a Pomázi Hétszínvirág Óvoda-Bölcsőde - vezetői munkakör pályázati kiírására egy pályázat érkezett. A pályázatot a jelenlegi intézményvezető Szalontai Katalin nyújtotta be. Az intézményben nemzetiségi óvodai csoportok is vannak, a Pomázi Szerb Nemzetiségi Önkormányzat élve egyetértési-véleményezési jogával 2 igen szavazattal – egyhangúlag – egyetért Szalontai Katalinnak, a Pomázi Hétszínvirág Óvoda - Bölcsőde intézményvezetői kinevezésével. Szalontai Katalin intézményvezetői munkáját eddig is nagyfokú empátiával, magas szintű szaktudással, lelkiismeretesen végezte.

Felelős: Bogdán Péter PSZNÖ elnök

Határidő: azonnal

Kiadmány hitelül:

Pomáz, 2019. augusztus 21.

Bogdán Péter s.k.,
Pomázi Szerb Nemzetiségi Önkormányzat elnöke

Pomázi Német Nemzetiségi Önkormányzat
2013. Pomáz, Kossuth L.u.23-25.

K I V O N A T

Készült a Pomázi Német Nemzetiségi Önkormányzat által 2019. 07. 15-én tartott testületi ülésen hozott határozatról.

"Kihagyva a kihagyandók"

127./2019.(07.15.) sz. PNNÖ határozat

A PNNÖ testületének tagjai megállapítják, hogy Pomáz Város Önkormányzatának intézményvezetői munkakör pályázati kiírására csak egy – az elmúlt 10 évben is – a Hétszínvirág Óvoda és Bölcsőde intézményvezetője, Szalontai Katalin pályázott. Az intézményben nemzetiségi óvodai csoportok is vannak, önkormányzatunk élve egyetértési-véleményezési jogával és 3 igen szavazattal – egyhangúlag – egyetért Szalontai Katalin a Hétszínvirág Óvoda és Bölcsőde intézményvezetői kinevezésével. Szalontai Katalin munkáját magas szintű szaktudással és lelkiismeretesen végzi. Nemzetiségünkkel kapcsolatos megoldatlan probléma az eltelt 10 évben nem volt.

Felelős: Szlávikné Katona Mária, Muzamelné Jandó Judit oktatási felelős

Határidő: azonnal

Kiadmány hitelül:

Pomáz, 2019. augusztus 13.

Gál Jdiko
ülésszervező



POMÁZI POLGÁRMESTERI HIVATAL		
Érkezett:		2019 JÚN 26.
01/4439-1/2019.....		SZÁM MELLÉKLET
Előzmény:	Ltós szám:	Előadó:

INTÉZMÉNYVEZETŐI

PÁLYÁZAT

A Pomázi Hétszínvirág Óvoda – Bölcsőde

2013 Pomáz, Jókai út 2.

Intézményvezetői munkakörre

2019.09.01. – 2024.07.31.



Pályázó

Szalontai Katalin

Postacím: 2013 Pomáz, Nyár utca 16.

E-mail: szalontai.katalin@t-online.hu

Telefon: 06 30 7181 371

Pomáz Város Önkormányzat

Képviselő Testülete

2013 Pomáz, Kossuth Lajos út 23-25

Tárgy: Intézményvezetői pályázat

Tisztelt Képviselő Testület!

Alulírott, Szalontai Katalin pályázatot nyújtok be a „Közalkalmazottak jogállásáról szóló” 1992. évi XXXIII. törvény 20/A § alapján Pomáz Város honlapján 2019.05.20.-án, megjelent, Pomáz Város Önkormányzata által meghirdetett, Pomázi Hétszínvirág Óvoda – Bölcsőde intézményvezetői (magasabb vezető) munkakör betöltésére.

Pomáz, 2019.06.24.

Tisztelettel:



Szalontai Katalin

Pályázó

Tartalomjegyzék

I. Személyes adatok a KIR adatbázis szerint	4
II. Nyilatkozatok	6
III. A pályázat elkészítését meghatározó törvények, dokumentumok	8
IV. Szakmai életút bemutatása	9
V. A 2014 – 2019 vezetői időszak értékelés.....	14
VI. Motiváció – Vezetői jövőkép	16
VII. Helyzetelemzés.....	18
VIII. Vezetői Program	24
1. Pedagógiai folyamatok.....	24
2. Személyiség- és közösségfejlesztés	24
3. Eredmények.....	25
4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	25
5. Az intézmény külső kapcsolatai.....	26
6. A pedagógiai munka feltételei	28
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.....	28
IX. A vezetési ciklus kiemelt céljai és feladatai.....	29
1. Kiemelt célok a tanítást és tanulást támogató kompetenciák fejlesztésére.....	29
2. Kiemelt vezetésfejlesztési célok.....	30
3. Kiemelt intézményfejlesztési célok	31
X. A vezetési program alappillérei	33
XI. Zárzó.....	35
XII. Mellékletek	36
1. Hatósági erkölcsi bizonyítvány	36
2. Képzettségeket igazoló dokumentumok.....	37
3. Önéletrajz	41
4. Vezetői tanfelügyelet értékelése.....	44

I. Személyes adatok a KIR adatbázis szerint

Személyes adatok	
Vezetéknév/Utónév:	Szalontai Katalin
Cím:	2013 Pomáz, Nyár utca 16.
Telefonszám:	+36 30 7181 371
Email cím:	szalontai.katalin@t-online.hu
Állampolgárság:	Magyar
Születési hely, idő:	Kisvárdá, 1962.06.12.
Neme:	Nő
Családi állapot:	Férjezett, két gyermek édesanyja
Foglalkozás/Beosztás:	Óvodapedagógus - Intézményvezető
Szakmai tapasztalat	
Időtartam:	1982.08.16. – 2009.08.31.-ig óvodapedagógus a IV. sz. Napközi otthonos Óvodában, melynek jogutódja a Pomázi Hétszínvirág Óvoda – Bölcsőde. 2013 Pomáz, Jókai út 2. 2009.09.01.- intézményvezető a Pomázi Hétszínvirág Óvoda – Bölcsőde intézményében. 2013 Pomáz, Jókai út 2.
Tanulmányok:	2006 – 2009 Debreceni Egyetem Bölcsészstudományi Karának levelező tagozatán, pedagógia tanár szakon egyetemi alapképzés keretében. Pedagógiai szakos bölcsész és tanár. 2006 – 2007 Junior Art Center Oktatás Szervező Központ, lakberendező. 2002 – 2005 Egri Eszterházy Károly Főiskola Tanügy igazgatási szakértő, szakvizsga. 1997 -1999 Budapesti Tanítóképző Főiskola Vezető óvodapedagógus, szakvizsga. 1980 – 1982 Hajdúböszörményi Óvóképző Intézet. Óvodapedagógus.
Egyéb képzések:	2009.09.25.-27. TÁMASZPONT projektmenedzsment, vállalkozásmenedzsment, innováció a TÁMOP közoktatás fejlesztési projektjeinkben. Tinta Tanácsadó Kft. 2010.01.20.28. DIFER Programcsomagra alapozott fejlesztés 4-8 éves életkorba. Gyakorlati útmutató a módszer alkalmazásához. Nógrád Megye Pedagógiai - Szakmai Szolgáltató és Szakszolgálati Intézet. 2013.03.06. Óvodai dokumentumok átdolgozása az új közoktatási törvény előírásai szerint. A törvényi változások értelmezése, dokumentumok átdolgozása. NOVOSZOLG Oktatási és Szolgáltató Kft.

	<p>2014.04.18. ABPE – továbbképzés I. a költségvetési szervek vezetői számára.</p> <p>2015.02.28. Népi játék, néptánc módszertana az óvodában. „Így tedd rá” program segítségével.</p> <p>2015.07.17. Intézményvezetők felkészítése minősítésre, tanfelügyeletre.</p> <p>2019.03.14. Munkaügyi továbbképzés. RAABE KLETT Kft.</p> <p>2019.01.10. Hatékony kommunikáció az óvodában. Szakmai nap keretén belül.</p>
Kutatás:	Szentendrei Református Polgári Fiú- és Leányiskola és Fiúinternátus valamint Lórántffy Zsuzsanna Leányinternátus története. Debrecen, 2009. (Szakdolgozat, DE BTK NI.)
Konferenciák:	<p>2010.11.29. Budakalászi Pedagógiai Napok Oktatáspolitikai 2010. Lehetőségek és kockázatok.</p> <p>2018.04.06. Kisgyermeknevelés a XXI. században</p>
Érdeklődési kör	
Irodalom:	Az olvasás feltöltődést és kikapcsolódást nyújt számomra. A szakmai könyvek mellett szeretem a történelmi regényeket, a krimi, az önéletrajzi könyveket. A mai írók közül Greccsó Krisztián írásai állnak közel hozzám.
Művészetek:	Kiállításokra, könnyű- és komoly zenei koncertekre több alkalommal is ellátogatok az év folyamán.
Kirándulás:	Kéktúra megszállottak vagyunk a férjemmel és barátainkkal. Amint tehetjük, megyünk a szabadba.
Sport:	Fontos helyet foglal el az életemben. Igyekszem rendszeresen művelni.
Egyéb:	B kategóriás jogosítvánnyal rendelkezem. Felhasználói szintű számítógépes ismeretek: Word, Exel, Power – Point, Internet.



II. Nyilatkozatok

Hozzájáruló nyilatkozat a személyes adatok, valamint a pályázati anyag kezeléséhez

Alulírott, **Szalontai Katalin** (anyja neve: Vraja Katalin, állandó lakóhely: 2013 Pomáz, Nyár utca 16., személyi igazolvány száma: 130316CE az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 5.§ (1) bekezdés a) pontja alapján nyilatkozom, hogy **Pomáz Város Önkormányzat** által a **Pomázi Hétszínvirág Óvoda – Bölcsőde** (székhely: 2013 Pomáz, Jókai út 2.) intézményvezetői (magasabb vezető) állására kiírt pályázatra benyújtott pályázati anyagommal kapcsolatban hozzájárulásomat adom **személyes adataim kezeléséhez**.

Nyilatkozom továbbá, hogy **hozzájárulok**- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 20/A §-ában, valamint a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.30.) Kormányrendelet 23-24.§-ában foglaltakra figyelemmel – **a teljes pályázati anyagom** (szakmai önéletrajz, vezetési program, bizonyítvány másolatok, erkölcsi bizonyítvány, vezetői tanfelügyelet értékelése) eredetivel mindenben megegyező **sokszorosításához**, valamint, a pályázati eljárásban résztvevők általi kezeléséhez.

Alulírott, **Szalontai Katalin** (anyja neve: Vraja Katalin, állandó lakóhely: 2013 Pomáz, Nyár utca 16., személyi igazolvány száma: 130316CE) hozzájárulok, hogy **Pomáz Város Önkormányzat Kulturális és Sport Bizottsága**, a Pomázi Hétszínvirág Óvoda – Bölcsőde intézményvezető (magasabb vezető) állásra kiírt pályázat elbírálásában részt vevők, a pályázati anyagomat **nyílt ülésen** tárgyalják meg.

Alulírott, **Szalontai Katalin** (anyja neve: Vraja Katalin, állandó lakóhely: 2013 Pomáz, Nyár utca 16., személyi igazolvány száma: 130316CE) hozzájárulok, hogy **Pomáz Város Önkormányzat Képviselő Testülete**, a Pomázi Hétszínvirág Óvoda – Bölcsőde intézményvezető (magasabb vezető) állásra kiírt pályázat elbírálásában részt vevők, a pályázati anyagomat **nyílt ülésen** tárgyalják meg.

Nyilatkozat magasabb vezető, valamint vezető közalkalmazottnak az összeférhetlenség feltételeinek kizárásáról.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban Kjt) az alábbi nyilatkozatot teszem:

Személyes adatok:	Szalontai Katalin
Szervezeti egység:	Pomázi Hétszínvirág Óvoda - Bölcsőde
Munkakör:	Intézményvezető
Beosztás:	Intézményvezető
Adószám:	8348601511
TAJ szám:	073 510 192
Oktatási azonosító:	78856477089
Szakértői szám:	SZ026302

Összeférhetlenségi nyilatkozat

41. § (2) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen

a) ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

b) a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.

(3) A (2) bekezdés b) pontja az egészségügyi szolgáltatónál, valamint a helyi önkormányzat által a feladatkörébe tartozó egészségügyi közszolgáltatások ellátására létesített, továbbá az egészségügyért felelős miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél létesített közalkalmazotti jogviszonyhoz kapcsolódó munkakörre, magasabb vezetői, vezetői megbízásra nem alkalmazható.

(4) A felsőoktatási intézményben - a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 115. § (12) bekezdésében az intézményi társaságokkal kapcsolatosan előírt korlátozás megtartása mellett - a magasabb vezető és a vezető megbízásával nem összeférhetetlen a gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelőbizottsági tagság.

Alulírott, kijelentem, hogy velem szemben a Kjt. 41.§ (2)-(4) meghatározott összeférhetlenségi okok nem állnak fenn.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben fent leírt bejelentési kötelezettségemnek a munkáltató e kötelezettség teljesítésére irányuló felszólítás kézhezvételétől számított harminc napon belül nem teszek eleget, úgy munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

Felelősségem tudatában kijelentem, hogy a közölt adatok a valóságnak megfelelnek, és tudomásul veszem, hogy jelen nyilatkozatomban bekövetkezett bármely adat változását köteles vagyok – jelen nyilatkozat ismételt kitöltésével – 5 munkanapon belül a munkáltatónak bejelenteni.

Vagyonynyilatkozat tételi kötelezettséget vállaló nyilatkozat.

Alulírott, **Szalontai Katalin** (anyja neve: Vraja Katalin, állandó lakóhely: 2013 Pomáz, Nyár utca 16., személyi igazolvány száma: 130316CE) kijelentem, hogy az egyes vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény 6.§-ában, 9.§-ában, valamint a 16.§-ban meghatározott **jogviszony létesítésére vonatkozó kizáró rendelkezéseket megismertem**, ezek alapján személyemre vonatkozó kizáró ok nem áll fenn. Tudomásul veszem, a vagyonynyilatkozat elmulasztásának, a törvény ide vonatkozó rendelkezéseit.

Kötelezettséget vállalok arra, hogy haladéktalanul, a jogviszony létesítése előtt eleget teszek a 2007. évi CLII. törvény alapján előírt vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettségemnek.



III. A pályázat elkészítését meghatározó törvények, dokumentumok

- 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről
- 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról
- 229/2012. (VIII.28.) Korm. rendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról
- 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyve
- 2011. évi CXC. törvény az államháztartásról
- 368/2011. (XII.31.) Korm. rendelet az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról
- 363/2012. (XII.17.) Korm. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról
- 32/2012. (X.8.) EMMI rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve a kiadásról
- 346/2013. (IX.30.) Korm. rendelet a pedagógus továbbképzéséről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről
- 1992. évi XXXII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- 1998. évi XXVI. Esélyegyenlőségi törvény
- 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Jogi kötőerővel nem bíró dokumentumok:

- Önértékelési Kézikönyv óvodák számára
- Országos Tanfelügyelet- Kézikönyv óvodák számára
- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez

Óvoda alapidokumentumai:

- Az intézmény Alapító Okirata
- Az intézmény Pedagógiai Programja (PP)
- Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata (SZMSZ)
- Az intézmény Házirendje
- Az intézmény éves Munkaterve
- 5 évre szóló intézményi önértékelési program
- Továbbképzési program és beiskolázási terv

IV. Szakmai életút bemutatása

1982-ben kaptam meg a diplomámat a Hajdúböszörményi Óvónőképző Intézetben, ahol először láthattam bele az óvoda világába. Még emlékszem az első érzésre, mely felismertette velem, a gyerekek sokszínűségét, találékonyágát, a felnőttekhez való viszonyulásukat, a kiszolgáltatottságukat és a talpraesettségüket. Mindig is szerettem a gyerekeket, de az átgondolt és megtervezett nevelésük és fejlesztésük új perspektívát nyitott számomra.

A képzőben óvónői szakközépiskolát végzett hallgató társaim is voltak szép számmal, akik az elméleti és gyakorlati tapasztalataik és tudásuk alapján sokkal könnyebben vették az akadályokat, mint én, aki gimnázium után ismerkedtem a hivatással. Sok görcs és gátlás volt bennem. Meg kellett tanulnom, hogy hogyan mozogjak a gyerekek között, hogyan keltsem fel a figyelmüket és az érdeklődésüket az általam tervezett tevékenységekhez. Nem volt könnyű, de sok segítséget kaptam a hallgató társaimtól.

Az iskola felkészített arra, hogy az óvodai nevelés alapprogramjának ismerjem a követelményeit, elsajátítsam a szaknyelvet, tudatosan tervezzem meg egyes műveltségi területek közvetítéséhez megfelelő célokat, módszereket, eszközöket, és bátran használjam a képességfejlesztéshez szükséges eszközöket.

Ezzel az útravalóval vágtam neki az új munkahelyemen az első évnek. Bedobtak a mélyvízbe, ugyanis 42 fős gyermekcsoporttal kellett elboldogulnom, ami akkor nagy kihívás volt, és még váltótársam sem volt 3 hónapig. A csoport vegyes életkorú volt, ráadásul két és féléves gyermekeim is voltak a csoportban. Így utólag visszagondolva és értékelve a helyzetet, sok mindent megtanultam már kezdő koromban. Megtanultam a különböző életkorú gyermekek egy csoportban való személyre szabott fejlesztését, a különböző családokból hozott előzetes tudás, tapasztalat beépítését az új ismeretek átadásánál, az önálló gondolkodás értékelését, a gyerekek kreativitásának elfogadását, a differenciálást, a konfliktusok kezelését, problémák megoldását, a szülőkkel való kommunikálást. Nagyon jó alapot adott a további évek munkájához. Ugyanakkor megtapasztaltam a tiszteletet, a véleményem és a tudásom és felkészültségem elfogadását, - ami azért még messze volt az évek során megszerzett tapasztalatomtól -, segítőkészséget, a szülők részéről. Megtanultam minden gyermeket olyannak elfogadni, amilyenek. Személyiségüket nem akartam megváltoztatni, hanem segíteni annak formálását. A mottóm a mai napig az, hogy az óvodai élet az életre való nevelés színtere. Itt tapasztalják meg nagyban a gyermekek a közösséghez való tartozás érzését, a különbözőségeket, a saját véleményük ütköztetését, a türelmet az önmaguk képviselését, és a kommunikáció fontosságát, azaz, mindent meg lehet és kell beszélni.

Mondhatom azt, hogy az első csoportommal tanultam együtt ezeket a dolgokat, melyekből a mai napig nagyon hálás vagyok ezért Nekik.

A szakmai pályám során igyekeztem az új dolgokat felkutatni, továbbképzéseken részt venni. Pontosan azért, hogy tudjak újat mutatni kollégáimnak és a rám bízott gyerekeknek. Az új kutatási



módszerek eredményeit, vagy egy különleges irodalmi alkotást, esetleg egy új ábrázolási technikát szívesen osztottam, osztom meg a kollégákkal.

Természetesen a családalapítás az én életembe is beköszöntött. Ma már két felnőtt gyermekkel büszkélkedhetek, akiket férjemmel közösen igyekeztünk terelgetni, nevelni.

A gyermekeim születése utáni a visszatérés egy új szakasza volt az életemnek.

Igyekeztem visszarázódni az óvodai életbe, és inentől kezdve kisebb – nagyobb megszakításokkal folyamatosan tanultam, tanulok. A gyakorlati munkám mellett mindig is érdekelt, hogy hogyan is működik az óvoda, mint intézmény, hogyan épül fel szerkezetileg, milyen feladatokat ró a vezetőre, hogyan kell egy intézmény közösségét szervezni, működtetni, konfliktusokat megoldani, mennyire van szükség diplomáciai érzékre, hogyan kell a szülőkkel „nagyban” kommunikálni, hogyan kell az intézmény érdekeit képviselni, illetve hogyan kell konszenzusra jutni a problémák megoldása terén. Érdekes és izgalmas kérdések voltak a számomra.

Így jutottam arra az elhatározásra, hogy jelentkezem a Budapesti Tanítóképző Intézet által szervezett vezető óvodapedagógus képzésére, mely az első szakvizsgámat adta. Élmény volt az a két év. Nem volt könnyű az ez irányú szaknyelvet elsajátítani, a törvényi paragrafusok között eligazodni, a szervezet fejlesztés bonyolult erdejéből kitalálni, a tanmenetet megérteni és megírni, de azt gondolom, hogy sikerült. Mivel nem vezetőként dolgoztam, így azt gondolhatnánk, hogy nem sok hasznát vettem ennek a képzésnek. Ennek pont az ellenkezője volt igaz. Igyekeztem az akkori vezetőmet, az újdonságokról, új kutatási eredményekről, a készülőben lévő törvénymódosításokról informálni. Nagyon felkészült és képzett tanároktól tanulhattam.

A kollégáimat is tájékoztattam az ott tanultakról. Megtisztelő volt részükről, hogy bizalommal fordultak hozzám egy-egy számukra fontos kérdésben tudtam segíteni, illetve információt adtam nekik.

Ez a képzés nemcsak a vezetői munkához adott tudást, hanem tudatosította azt bennem, hogy mennyire fontos a kollégákkal, a szülőkkel, a gyerekekkel a megfelelő kommunikáció, az együttműködés, és a mások véleményének tiszteletben tartása. Itt tanultam meg igazán az infokommunikációs eszközök használatát, mivel a beadandó dolgozatokat már online kellett az iskolának elküldeni, és a csoporttársakkal is így tudtunk kommunikálni. A munkahelyemen igyekeztem a kollégákat is bevonni ennek a használatára, bár ez nem aratott túl nagy sikert. Persze az évek során számukra is bebizonyosodott, hogy a mindennapokban használni kell, akár a saját életükben, akár a munkájukhoz is nagy segítséget ad.

A gyermekcsoportban ahol dolgoztam, bevezettem a kollégámmal együtt a ráhangoló beszélgetéseket, amit ma a kompetencia alapú nevelési módszer, beszélgető körnek hív. Nagyon hasznosnak bizonyult, a gyermekek megnyíltak, hallhatták egymás ismereteit, tapasztalatait, így egymástól tanultak. Olyan kisgyerekek is bátran szóltak, akik zárkózottabbak voltak. A játéktevékenységekben is ösztönöztem a gyerekeket a szerepjátékra, amiben én is sokszor szerepet

vállaltam. Utólag értékelve azt gondolom, hogy ezzel a magyar nyelv helyes használatát, a szókincsünk gazdagságát, a kommunikáció kultúráját igyekeztem közvetíteni feléjük.

A kötelező feladatok egyike a gyermekek mérése-értékelése, amelynek a menetét a kollégákkal közösen dolgoztuk ki. Természetesen az életkori sajátosságokat figyelembe véve, mindig önmagához viszonyított fejlődését vettem alapul, melyet rögzítettem az egyéni fejlődési naplójában. A szülői tájékoztatás alkalmával ez egy óriási segítség. A gyermekek rajzai által, ami része a mérésnek-értékelésnek, sikerült a szülők figyelmét felhívni egy-egy olyan területre, amelynek fejlesztéséhez az ő segítségüket is kértem. Így a közös munka gyümölcse, sokkal eredményesebb volt, és elfogadta, hogy mást kell elvárunk az ő gyerekeitől, mint a vele egykorú gyermektől. Az értékelés során a csoporton belül differenciálás érdekében külön készítettem fejlesztési tervet azoknak a gyermekeknek, akiknek ez szükséges volt. A fejlesztési terv megvalósítása során visszajelzést adtak a gyerekek és a szülők a pedagógiai tevékenység illetve fejlesztés eredményeiről. A közös munka a szülőknek is egy pozitív megerősítés volt.

Ezen időben indítottunk kollégámmal egy óvodai újságot, melynek azt a célt tűztük ki, hogy azokat a verseket, dalokat, dalos játékokat, melyeket az óvodában mondunk, játszunk, énekelünk, azokat a szülők is együtt otthon a gyermekeikkel gyakorolhassák. Az újságban megtalálhatóak voltak még készségfejlesztő feladatok, találós kérdések, melyeket természetesen a szülőknek kellett felolvasni, színezők, kivágandó figurák. A szülők többsége hálás volt az újságért.

A következő képzésem az Egeri Főiskola szervezésében tanügyigazgatást tanultam. Ide már úgy mentem, hogy nem okozott gondot a szaknyelv, ugyanis az önképzés, ami nem iskolai keretek között folyt, része lett az életemnek. Mit adott nekem ez a két képzés, ami ugyanaz a témakör, és gyakorlatilag egymásra épült? Komplexen és egészben láttam magát az intézményt. Felismertem a sarkalatos pontokat egy közösség építése, működtetése szempontjából. Felülről láttam a szakmai munka helyét a szervezetben. Kommunikáció terén is sokat fejlődtem. A nevelőtestületi szakmai megbeszéléseken aktívan vettem részt, és mivel sok új ismeretet hoztam az iskolából, én azokat igyekeztem hitelesen átadni. A nyitottságra és az együttműködésre törekedtem és törekszem mind a mai napig. Mint a legtöbb ember én sem szeretem a konfliktus helyzeteket, de nem mindig lehet kikerülni, így igyekszem a problémát a legrövidebb időn belül megoldani, és lehetőleg a konszenzus felé terelni a feleket.

Önismereti tréning is volt az iskola, aminek, azóta is hasznát veszem. Elfogadom a mások kritikáját és a segítségét, ez sohasem jelentett gondot. Szívesen vettem/veszem az építő kritikát, akár amikor csoportban dolgoztam, akár a vezetői munkámban.

A csoportban úgy gondolom, hogy nagyon jó kapcsolatot tudtam kialakítani a gyerekekkel, szülőkkel, tisztelet és bizalom jellemezte ezt a kapcsolatot. Ma már az óvodásaim gyermekei jönnek az óvodáinkba, és szép emlékeket őriznek óvodás korukból, amire nagyon-nagyon büszke vagyok!

Felismertem a külső kapcsolatok fontosságát, ápolását, amit addig is láttam, de nem rendszerben. A különböző szervezetekkel való más-más kommunikáció lehetőségét. A kollégák motiválásának a

lépcsőfokait. A közösségben a feladatok delegálásának jelentőségét, amitől működik egy közösség. Mindenki részese kell, hogy legyen egy-egy feladat megoldásának, így érzi a létének a fontosságát.

Életem talán legmeghatározóbb időszaka volt a Debreceni Egyetem pedagógia szakán eltöltött három év. Kemény időszak volt, de olyan ismeretre és tudásra tettem szert, amiért nagyon hálás vagyok. Egy fejlődési folyamaton mentem keresztül, ami a személyiséget nagy erővel formálta. Megerősítést kaptam a szakmai munkámról, új perspektívában láttam a pedagógiát, a módszertant, de a legfontosabb volt a szemléletváltás felismerése.

Amit tudtam addig a pedagógiáról, azt sokkal bővebben volt lehetőségem megismerni. A gyermekek szociokulturájának a háttér ismeretét tudatosan építettem be a pedagógiai munkámba. Óvodánkban és a saját csoportomban is voltak gyerekek, akik más nemzetiségűek voltak, és még a magyar nyelvet sem beszélték. Fontosnak tartottam, hogy megismerjék a magyar szokásokat, nyelvet, de ugyanakkor figyelembe vettem az Ő kultúrájukat, hagyományait is, amit a csoportba járó gyerekekkel is megismerttettem, amihez a szülők is partnerek voltak. Így a kulturális sokszínűséget, más népek szokásait, értékeit, és tiszteletét is megtanulták a gyerekek. Tulajdonképpen, multikulturális volt a csoport. Az óvodás korcsoport az a csoport, ahol még olyannak fogadják el egymást, amilyenek. Ezt erősítettem bennük. Elfogadták egymást és a kirekesztés „csak” a játékban nyilvánult meg, amit megbeszéléssel feloldottunk. Ez is egy kihívás volt számomra. A gyermekek természetes kíváncsiságához, a közlési vágyaikhoz igyekeztem megteremteni a napi tevékenységek során a szabad játékban, a beszélgetések során a feltételeket. Igyekeztem a kérdéseimmel, érdeklődésemmel, az egymással való kommunikálásra, állásfoglalásra és véleményalkotásra ösztönözni őket.

Az ember az élete során nagyon sokat változik, fejlődik, és más-más életszakaszban más minőségi munkákat ad ki a kezéből. Visszaolvasva a korábban írt szakdolgozataimat, az egyetemi kutató munkára épült dolgozatom a leg markánsabb, és komplettebb. Másfél évig végeztem kutató munkát a dolgozat megírásához. Ezt a területet még nem dolgozta fel senki. A neveléstörténet egyik fehér foltja volt, és ezt rám bízta a neveléstörténet tanárnő, amire roppantul büszke vagyok. Publikálásra ajánlotta, amit még nem tettem meg, mert a végzésem évében kaptam meg az óvodavezetői kinevezésemet (2009), és az óta, is az összevonások miatt nagyon sok feladatom volt/van. De ez még vár rám, és szeretném is megcsinálni.

Ebben (2009) az évben pályáztunk a kompetencia alapú programcsomag bevezetésére is, és ezt már, mit az óvoda vezetője irányítottam.

A pályázatba bevont kollégák teljes odaadással és lelkesedéssel vetették bele magukat a teljes embert kívánó képzésekbe, és a gyakorlati bevezetésbe. Ez megkívánta a napi szintű megbeszéléseket, feladatok értelmezését, írásos dokumentumok elkészítését. A közös munka még jobban összekovácsolta a kollégákat, ugyanis azoknak a kollégáknak is ki kellett venni a részüket a munkából, akik nem vettek részt a kompetencia bevezetésében. A továbbképzéseken való részvételhez helyettesítéseket kellett vállalniuk, amit szívesen tettek. Nem mondom, hogy nem voltak nehézségek, de igyekeztem a szakmai megerősítésükkel a holt pontokon átsegíteni a



kollégákat. Egyéni beszélgetések, személyes példamutatás, az erősségek kiemelése, és az értő figyelem, ami átsegítette Őket a nehézségeken.

A Pedagógiai Programunk átírásában segítettek kollégák, ami az összevont intézményre-két óvoda körzet és a bölcsőde- nézve hatalmas munka volt. Ezzel párhuzamosan az SZMSZ-ünket, a Minőségirányítási programunkat, és a Házirendünket is módosítani kellett. Megosztottuk a feladatot, de a végleges formát a helyettesemmel Rábl Gabriellával, adtuk meg.

Sikeresen bevezettük a kompetencia alapú nevelést az intézményben, és tartalmas, és változatos tevékenységeket tudunk kínálni a gyerekeknek.

2009.09.01-től dolgozom, mint óvodavezető és a pályám során ért hatások, a megszerzett tapasztalatok, az iskolák által megszerzett tudás, segítségével igyekszem munkámat végezni. Vannak hibák, rossz döntések, de ezekből levonom a következtetéseket és igyekszem tanulni belőlük. 2010-től szakértőként is tevékenykedem. Ez is nagy segítség számomra, hogy bele láthatok más fenntartók és intézmények életébe, munkaszervezésébe.

Óvodapedagógusi és vezetői pályám során megtanultam, hogy nem hátrány a határozottság, az empatikus hozzáállás, a megfelelő kommunikáció a kollégákkal, szülőkkel, fenntartóval, külső partnerekkel. Igyekeztem és igyekszem fontossági sorrendet állítani az elvégzendő feladatok között legyen idő a kollégákra, értőn és odafigyelve beszélgessek, mindenkinek néztek a szemébe, ha kommunikálunk. Tanulmányaim során mindig volt egy-két kolléga, akik hatással voltak rám, sokat tanultam Tőlük, és a mai napig tartjuk a kapcsolatot.

A szülői házból értékekkel engedtek utamra szüleim, ezek mentén élem az életemet és dolgozom.

2014-ben a fenntartó pályáztatás nélkül bízott meg újabb öt évre az intézmény vezetésével. Igyekeztem szakmailag, emberileg végezni a munkámat. Az elmúlt évek is bővelkedtek eseményekben, feladatok sokaságát kellett megoldani. Az intézmény szakmai fejlődése, a gyermekek nevelése, fejlesztése közös munka a kollégákkal. Az ötleteik, javaslataik, tevékeny közreműködésük nélkül nem lehetne sikeresen vezetni az intézményt.



V. A 2014 – 2019 vezetői időszak értékelés

Az elmúlt öt évben két nagyon jelentős beruházás történt az intézmény életében.

2015-ben a fenntartó által elnyert pályázat segítségével a Hétszínvirág óvoda, a Napsugár óvoda, a Mesevölgyi óvoda és a Mesedombi óvoda épületeiben fűtéskorszerűsítés történt. Az épületek szigetelve lettek, és az ablakok cseréje is megtörtént. Nemcsak az épületek külleme újult meg, de megszűntek a fűtéssel kapcsolatos gondok is. A felújítás után a csoportszobák festésére is sor került.

A másik nagy beruházás a Mesevár óvoda új épületének a megépítése és átadása, melyre 2017. szeptember 1-én került sor. Az óvoda egy konténer épületben működött néhány éven keresztül, amit szerettek az ott dolgozó kolléganők és a szülők is meg voltak elégedve az épülettel, bár a nyarak nagyon melegek voltak, így nyári ügyeletet nem látott el az óvoda.

Az új óvoda átadásával egy korszerű, tágas, világos, tornaszobával ellátott épületet vehettek birtokba az dolgozók és a gyermekek. Az udvaron sok játék van, amit a gyermekek örömmel használnak.

Az öt év során az óvodák és a bölcsőde udvari játéka is cserélődtek szükség szerint. Mászókák, homokozók kerültek beépítésre.

A csoportszobák tárgyi eszközeinek a cseréje, illetve bővítése az aktuális év költségvetésében kerül tervezésre, fontossági sorrendben. Ide tartoznak a bútorok, fektetők, textilek, és játékok.

Cserére kerültek öltöző szekrények, (Mesevölgyi, - és Mesedombi óvoda) csoportszobai bútorok, (Hétszínvirág óvoda narancssárga csoportja, melyet a szülők felajánlásának köszönhető), térkő lerakása (Napsugár, - és Hétszínvirág óvoda), és Mesevölgyi óvoda udvarának az átalakítása. A Hétszínvirág óvoda zöld csoportjába légkondicionáló felszerelése (emeleti szoba, mely déli fekvésű), elektromos kapunyitó felszerelése (Napsugár, - Mesevölgyi, - óvodák).

Humán erőforrás tekintetében az elmúlt években több kolléganő ment nyugdíjba, ami azt eredményezte, hogy új struktúrában kellett gondolkodni, dolgozni, azaz nyugdíjas kolléganők alkalmazására került sor. Ami önmagában nagyon jó lehetőség, ám a jövedelemmel kapcsolatos megkötések korlátozzák az alkalmazásukat a teljes nevelési évre.

Szakmailag nagy hatással volt az intézményre az életpálya modell bevezetése. Sor került 5 gyakornok minősítésére, 14 fő Ped. II fokozatú minősítésre (jelenleg 1 fő folyamatban van), 2 fő mesterfokozatú minősítésre (2 fő folyamatban van). Ezek igen nagy terhet róttak az óvodapedagógusokra, de eredményeik nagyon felkészült szakmai tudásról árulkodtak, 95%-100% között teljesítettek.

2014-2018 között szakmai munkák:

- Pedagógiai Programok egységes dokumentumba való szerkesztése: Mesevölgyi, - Mesedombi, - Mesevár óvodák Tevékenységközpontú Pedagógiai Program szerint dolgoznak. A Mesevölgyi óvodában egy szerb nemzetiségi csoport működik, a Mesedombi óvodában egy német nemzetiségi csoport működik, mely külön fejezetként jelenik meg a Programban. A

Hétszínvirág óvoda és a Napsugár óvoda az Epochális Pedagógiai Program szerint dolgoznak. A Pomázi Bölcsőde Szakmai Programja szintén az egységes program része.

- Két tehetséggondozó szakmai munkaközösség működtetése: „Hajlik a meggyfa” és a „Varázstükör” tehetséggondozó műhely.
- Nevelés nélküli munkanapok közös szakmai tartalommal, melyekre olyan előadókat hívtunk, akik a szakma kiemelkedő képviselői.
- Másoddiplomák, szakvizsgák megszerzése, továbbképzéseken való részvétel.
- Óvodapedagógusok minősítése, tanfelügyelete, önértékelése.
- Kompetencia alapú értékelések megvalósulása. Minősítés, tanfelügyelet, vezetői, - intézményi tanfelügyelet, belső önértékelések (vezetői és intézményi tanfelügyeleten átesett a Hétszínvirág-, a Mesevár-, a Napsugár-, és a Mesedombi óvoda)
- Információ áramlás segítése, heti vezetői megbeszélés.
- SNI - s és BTM -es gyermekek fejlesztésének a megszervezése gyógypedagógus, mozgásfejlesztő és logopédus segítségével.
- Az „Így tedd rá” mozgásprogram alkalmazása a Mesevölgyi óvodában.
- A hat tagintézmény hagyományainak megtartása, tovább fejlesztése.
- A nemzetiségi csoportok hagyományainak őrzése.
- A pedagógiai szabadság a tagintézmények életének a szervezésében.



VI. Motiváció – Vezetői jövőkép

Vezetői feladatok elvégzésére 2009.09.01.-én kaptam megbízatást. Az első öt év vezetői megbízatás lejárta követően a fenntartó nem kívánta meghirdetni a vezetői állást, amire a köznevelési törvény egy alkalommal lehetőséget is ad. Most egy következő öt év vezetői jövőképét szeretném megfogalmazni néhány gondolatban, mely a teljes alkalmazotti közösséget érinti, ugyanis nélkülük nincs szakmai munka és jövőkép. Az elmúlt időszakban a közoktatás folyamatos változáson ment keresztül, ami érintette a mi intézményünket is. Az életpálya modell fő elemei a minősítés és a tanfelügyeleti ellenőrzés. A kollégák nagy többsége megszerezte a magasabb fokozatot és eleget tett tanfelügyeleti ellenőrzésnek is.

Az intézményben dolgozó kollégákat nagyon régen és jól ismerem. A pályafutásom első munkahelye, ahol 25 évet dolgoztam csoportban. Tíz éves vezetői munka van mögöttem, mely megerősített abban, hogy a folyamatos szakmai fejlődés, az innovatív közösségi szellem egy olyan tőke a nevelőtestületben, illetve az alkalmazotti közösségben, mely nagy segítség egy vezető számára. Az értekezleteken, a vezetői megbeszéléseken, az éves értékelésekből leszűrt tapasztalatok, javaslatok alapján alakítjuk ki az elképzelésünket az intézményünkben járó gyermekek szükségleteiről, szülői reális elvárásokról, a fenntartói elvárásokról, a köznevelési törvény elvárásairól, értékeink és hagyományaink ápolásáról.

Munkám során fontosnak tartom a gyermekek mindenekfelett álló érdekeinek figyelembe vételét, a gyermekek egyéni, differenciált fejlesztését, a családok céltudatos segítségét az együttnevelés megvalósulásáért.

A vezetői és az intézményi tanfelügyeleti ellenőrzések alkalmával az értékelések eredményeképpen megfogalmazódtak az erősségeim, melyek előbbre visznek a pedagógiai, vezetői munkámban, valamint azok a további lehetőségek, melyek több figyelmet érdemelnének, hogy erősséggé válva, még tudatosabb és hatékonyabb szakmai funkciót eredményezzenek. Nagyon fontos, hogy tisztában legyek a vezetői attitűdöm és a személyiségbeli erősségeimmel és a fejlesztésre szoruló területekkel, merthogy a jövőkép kialakításában támaszkodom ezekre. Ennek érdekében az önértékelés, a partneri elégedettség, a munkatársi elégedettség, a szülői elégedettség mérése elengedhetetlen. A kommunikációs csatornákon keresztül párbeszédet tudok kezdeményezni, a fenntartóval, a nevelői, - munkatársi értekezleteken a kollégákkal, vezetői értekezleteken a vezető társakkal, a szülői értekezleteken a szülőkkel, illetve az ellenőrzések, értékelések, és egyéni beszélgetések során.

Továbbra is olyan gyermek-, és tevékenységközpontú, korrekt partnerkapcsolatokra épülő intézményt szeretnék, ahol a minőségi munka a hatékonyság alapja, ahol mind a gyermek, mind a felnőttek biztonságban és alkotó légkörben élnek. Ahol a bizalom, a kiegyensúlyozott légkör és a szeretet egysége adja meg azt, hogy a gyermekek boldogok, s mi eredményesek lehessünk választott hivatásunkban.

Tudomásul kell venni, hogy a mi szervezetünkben is bekövetkeztek, bekövetkeznek változások. El kell fogadni, hogy tenni kell a hatékonyabb, színvonalasabb pedagógiai munka érdekében. A legnagyobb vezetői tudással sem lehet minden érdekcsoport szükségletét kielégíteni. Tudni és érezni kell, hogy a



személyeskedések nem vezetnek eredményre. A vitáknak, véleménykülönbségeknek gondolkodást serkentőnek és ösztönző hatásúnak kell lenniük.

Vezetőként továbbra is a csapatépítésben gondolkodom, mert csak a jól összedolgozni tudó közösséggel leszek képes a feladatokat a jövőben is elvégezni annak érdekében, hogy intézményünk magas színvonalon dolgozzon. Kollégáimat ismerve ennek nincs akadálya.

A mai felnövekvő nemzedék számára nem kérdés az élethosszig tartó tanulás. Ebben nagy szerepe van a bölcsődének, óvodának. A mi feladatunk a gyermekek felkészítése a belső motivált tanulásra, melynek segédeszköze a Pedagógiai Program. A készségek, képességek játékos módon való fejlesztése, kialakítása egyénre szabva. Probléma megoldó képesség fejlesztése, kreatív gondolkodás, a másság elfogadása, szociális érzékenység a társakhoz, környezethez. Ezek a mi feladataink. És mindezeket a feladatokat az intézményi dokumentumokban rögzítjük: Pedagógiai Program, Éves Munkaterv, csoportnapló.

Stratégiai célok, operatív irányítási feladatok

20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet szabályozza azokat a vezetői feladatokat, melyet az intézmény törvényes működésének megfelelően a vezető köteles betartani. Törekedni fogok a Tanfelügyeleti és az Önértékelési kézikönyvben meghatározott kritériumoknak eleget tenni.

1. Az intézmény Pedagógiai Programjának folyamatos felülvizsgálata, módosítása, a megjelenő törvényeknek, jogszabályoknak, mérési eredmények tükrében. Segítem az intézményt a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek felzárkóztatásában, szakemberek biztosításával.
2. Fontosnak tartom a hiányos vezetői kompetenciámat fejleszteni. Szeretnék rugalmasan reagálni a külső belső változásokra, miközben az intézményi elveket figyelembe veszem. Az intézmény hosszú és rövid távú terveit összehangolva a stratégiai célok elérését szorgalmazom. Teret biztosítok az innovatív kezdeményezéseknek és megvalósulásuknak.
3. Figyelembe veszem a kollégák, fenntartó, szülők visszajelzéseit, a vezetői, irányítási folyamatokba és esetleges változásokat annak megfelelően megteszem. Fontosnak tartom a vezetői önvizsgálatot.
4. Az intézményi önértékelést és tanfelügyeleti ellenőrzés, a pedagógusminősítést a jogszabályoknak megfelelően kívánom előkészíteni és lebonyolítani. A belső ellenőrzés folyamatában a vezető kollégákon kívül az óvodapedagógus kollégáknak is szeretnék teret biztosítani az értékelésre. Támogatom a szakmai munkaközösséget, és szeretnék lehetőséget biztosítani az óvodapedagógusoknak, hogy megvalósíthassák szakmai céljaikat. A tagintézményekben szeretnék legalább kéthetente menni, személyes, illetve szakmai beszélgetésekre.
5. A jogszabályi változások figyelemmel kísérése online, illetve szakfolyóiratok segítségével kiemelt feladatként tekintek rá.

Ha egy mondatba szeretném megfogalmazni a jövőképet, egyszerűen fogalmazva a meg lévő *szakmai értékekre építek*.



VII. Helyzetelemzés

Pomáz Város településszerkezetileg Budapesttől néhány kilométerre, a Pilis hegység kapujában fekvő közel 20 000 ezer lakossággal bíró település. Kirándulások központi találkozó helye.

Közlekedés szempontjából kitűnő a megközelíthetősége. Egyrészt a HÉV járatai, másrészt a 11-es főút és a Megyeri Híd nyújt segítséget a mindennapi közlekedés lebonyolításában. Sajnos az öt évvel ezelőtti város túlszűfolt lett. Nagyon sok család gondolta úgy, hogy a vidéki életet választja, zöld övezetben, ami teljesen elfogadható, csak hogy a megnövekedett lakosság szám az utak túlszűfoltját eredményezte. Így reggelente és délután hosszú sorokban várakoznak az autósok, hogy eljuthassanak céljukhoz.

A város által fenntartott Pomázi Hétszínvirág Óvoda – Bölcsőde intézményébe öt óvoda és egy bölcsőde tartozik. A fenntartó 2011-ben vont egy vezetés alá az öt óvodát, majd 2012-ben a bölcsőde is átszervezésre került a nevelési intézmények mellé. Óvodáinkban 22 óvodai csoport, a bölcsődében 7 csoport működik, ebből 1 speciális csoport, mely 6 főt tud fogadni.

A **Hétszínvirág Óvoda** 1972-ben nyitotta meg kapuját az óvodás gyermekek előtt. Az óvoda területi elhelyezkedése jónak mondható. A HÉV a buszpályaudvar közelsége a Mátyás Király Általános Iskola szomszédsága, a jó megközelíthetőség, a parkolási lehetőségek pozitív adottságként jelenik meg. Az óvoda 9 csoporttal működik: **lila, égszínkék, zöld, csiga, katica, piros, kék, narancssárga, és citromsárga.**

Az óvodai beiratkozás körzetenként történik, de szociális esetekben vagy technikai akadályok miatt adott esetben eltekintünk a körzetbe való felvételtől.

Óvodásaink eltérő szociokulturális környezetből érkeznek intézményünkbe – kertes ház, társas ház, valamint panellakás.

Az óvoda udvara a gyermekek mozgáskultúrájának és egészséges életmódjának fejlesztésére megfelelő. Mászókák, homokozók, hinták, KRESZ pálya, szaletli, futóbiciklik, homokozó játékok várják a gyerekeket. Maga az udvar nagy területen fekszik, füves, árnyékos és napos helyek is megtalálhatóak.

A tornatermet közösen használjuk a szomszédos Pedagógiai Szakszolgálattal. Az időbeosztást minden nevelési év elején megbeszélés alapján tesszük meg.

Vezetői és titkári szoba van. Nevelői szoba is található az épületben, de már jó pár éve kialakítottuk mozgásfejlesztő szobának az SNI és BTM – es gyermekek részére. Vannak gyermekek más óvodáinkból, akiket ebbe az óvodába hoznak mozgásfejlesztésre, mert abba az óvodába ahová járnak nincs tornaszoba.

Az óvoda alapfelszereltsége jó. A Pedagógiai Program megvalósításához, az eredményes óvodai munkához megfelelő eszközök állnak rendelkezésre.

A Hétszínvirág és a Napsugár óvoda karbantartási feladatait egy karbantartó látja el.



A **Napsugár Óvoda** településszerkezetileg a város forgalmas főútja mellett helyezkedik el, ami a gyermekek szempontjából nem a legideálisabb környezet. Az óvoda három csoporttal működik: **cica, nyuszi, pillangó**. Az épület 110 éves, ebből kifolyólag sok a fejleszteni való feladat.

Az épület adottságaiból következően sajnos nevelői szobát nem lehet kialakítani az épületben. A tagóvoda vezetőjének az „irodája” egy szűk átjáróban helyezkedik el. Sem tornatermük, sem torna szobájuk nincs, a tornafoglalkozásokat a csoportszobában tartják meg, ami körütekintő szervezést igényel.

Az udvar két részre tagolódik, ami megfelelő nagyságú. Az óvoda udvarán található hinta, mászóka, homokozó. Az óvoda vonzereje a családi légkör.

Ebben az épületben a legtöbb óvodás családi és társas házból érkezik az óvodába. Az óvoda alapfelszereltsége jó.

A **Mesevölgyi Óvoda** település szerkezetileg hasonlóan a Napsugár óvodához, a város forgalmas főútja mellett helyezkedik el. Talán annyival szerencsésebb a fekvése, hogy a játszóudvar a hátsó kertben van kialakítva.

Az óvoda épülete szintén matuzsálemi kort mondhat magáénak kb. 110 éves. Az óvodában három csoport működik: **méhecske, teknős, maci**. A méhecske csoport szerb nemzetiségi gyermekek csoportja. A tagintézmény vezetője egyben a szerb csoport óvodapedagógusa, aki a hagyományok, a kultúra és a nyelv megismertetését közvetíti. A nyelv megismertetése nem egyenlő a nyelvtanítással. Itt a hagyományok és a kultúra ápolásán van a hangsúly.

Az óvoda rendelkezik vezetői szobával, a nevelői szobát használja a fejlesztő az SNI és BTM - es gyermekekkel való foglalkozások alkalmával. Tornaszoba ebben az óvodában sincs, pedig óriási szükség lenne rá. Az óvodapedagógusok speciális képzéseken vettek részt, ami a gyermekek mozgásfejlesztéséhez adott ismereteket, de ehhez elengedhetetlen a tornaszoba.

Az udvaron mászóka, homokozók, hinták vannak. Szülői segítséggel kialakítottak egy lépés járdát, amelyen mezítláb mehetnem végig a gyermekek különböző természetes anyagokon lépdelve. Ebben az óvodában működik só szoba, melyet az őszi és a téli hónapokban használnak a gyermekek, sőt szülők is igénybe vehetik megbeszélte időpontban.

A Mesevölgyi és a Mesedombi óvodának a karbantartási feladatait egy karbantartó látja el.

A **Mesedombi Óvoda** település szerkezetileg szintén a város forgalmas főútja mellett helyezkedik el. Kissé magasabban van, mint főút.

Az óvoda épülete 100 év fölötti építmény. Ebben az épületben is sok a felújítandó, javítani való feladat. Sajnos itt sincs tornaszoba kialakítására lehetőség az épület adottságai és a telek nagysága miatt a csoportszobákban kell a tornafoglalkozásokat megtartani, ami azt jelenti, hogy a bútorokat félre kell tolni, illetve kitenni egyes bútorokat az előszobába. Ha tehetik, az udvaron tartják meg mozgásos játékos tornákat. Persze ez időjárás függő.



Vezetői szobával rendelkezik az óvoda, de az SNI és BTM - es gyermekek fejlesztése szintén itt történik. Nevelői szoba nincs. Nem a legideálisabbak a körülmények.

Az óvodában három csoport működik: **katica, napocska, és a margaréta**. Ebben az óvodában működik egy német nemzetiségi csoport, (katica csoport) ahol a hagyományokkal, a kultúrával és a nyelvel, ismerkedhetnek. Természetesen itt sem nyelvoktatás folyik.

Az óvoda elhelyezkedéséből kifolyólag az óvodás gyermekek kis százaléka roma származású. Az itt dolgozó kollégák és a roma szülők között nagyon jó a viszony.

Az óvoda udvara árnyékos, ezáltal füves területük nem nagyon van. A több évtizedes fák beárnyékolják az udvart. Ebből kifolyólag a száraz időszakban folyamatosan locsolni kell az udvart a por miatt. Az udvaron homokozó, hinta, mászóka van.

A gyermekek jórészt családi házakból érkeznek.

A **Mesevár Óvoda** a legújabb épületünk, melyet 2017. szeptember 1.-én vehettek birtokba a gyermekek és a kollégák. Néhány évet konténer épületben működtek, de egy lehetőség révén a város egy új óvoda építésére kapott engedélyt.

Új épület révén minden új, tágas szobák, tágas előtér, tágas folyosók, öltözők, kiszolgáló helyiségek és természetesen tornaszoba, mely maximálisan felszerelve játékokkal. Korszerű nevelői szoba, vezetői iroda, fejlesztő szoba áll az itt dolgozók részére. Nagyon ideálisak a körülmények.

Az óvoda hat csoportot tud ellátni, ebből jelenleg négy csoport működik: **csiga, süni, zsiráf, és a szitakötő**. Ebben az óvodában körzeten kívüli gyermekek is járnak, abból adódóan, hogy azok a gyermekek, akik nem kerülhettek be a körzetes óvodába, ide lettek irányítva.

Az óvoda udvara tágas, füves, tele udvari játékokkal. Az elültetett fák még nem adnak árnyékot, így a homokozók fölé árnyékolókat szereltünk, és minden csoportnak a teraszajtaja előtt van egy kis tér, ahol hűsölhetnek a gyermekek.

Az óvodában egy karbantartó és egy takarító segíti a munkát.

A **Pomázi Bölcsőde** település szerkezetileg a város főútjától messze helyezkedik el. Közeliében található a Katolikus templom és Teleki – Wattay Kastély és a Sashegyi Sándor Általános Iskola és Gimnázium.

Az épületet 2012-ben újították fel. Hat plusz 1 csoporttal működik. Az 1 plusz csoport a speciális csoport, melynek létszáma hat fő. Ebben a csoportban SNI – s gyermekeket fogadunk, akik 3 éves kortól hat éves korig kapnak szakember által fejlesztést.

A bölcsődei csoportok létszáma 12 fő maximum. Az ide járó gyermekekkel kisgyermeknevelők foglalkoznak.



A bölcsőde felszereltsége jónak mondható, bár a csoportszoba berendezései átgondolásra szorulnak a jelenlegi törvényi előírások végett. Minden csoporthoz tartozik egy kis terasz, ahol kedvezőtlen időjárás esetén is levegőzni tudnak.

Mivel ez az egyetlen bölcsőde a városban, nincs körzethatár. Elsősorban azon családok gyermekeit látjuk el, akiknek vissza kell menniük dolgozni.

A bölcsőde udvara kissé lejtős, de igyekeztünk úgy kialakítani, hogy a gyermekek biztonsággal tudják használni. Ha az összes gyermek kint van, az udvaron kissé túlszűfoltnak tűnik az udvar. De a lehetőségek ezt tudják nyújtani.

Karbantartója nincs a bölcsődének, a Mesevár Óvoda karbantartója egy héten egyszer megy a bölcsődébe az aktuális feladatokat ellátni. Szükség lenne egy karbantartóra, mert a négy dajka, akik a bölcsődei csoportokban látnak el feladatokat és takarítják az épületet, nem várható el, hogy az udvart is rendben tartsák.

Óvodapedagógusok végzettségei

Végzettség/ másoddiploma	Hétszínvirág Óvoda	Napsugár Óvoda	Mesevölgyi Óvoda	Mesedombi Óvoda	Mesevár Óvoda
Gyakornok	1 fő				
Ped. I.	9 fő	2 fő	4 fő	4 fő	4 fő
Ped. II.	7 fő	1 fő	2 fő	2 fő	3 fő
Mester					1 fő
Óvodapedagógus oklevél	16 fő (2 fő nyugdíjas nincs beszámítva)	3 fő (2 fő nyugdíjas nincs beszámítva)	6 fő	6 fő	8 fő
Bölcsész pedagógia szakos tanár (egyetem)	1 fő				
Közoktatás vezetői szakvizsga	2 fő	2 fő	1 fő		1 fő
Más területen szerzett Szakvizsga, másod diploma	5 fő			1 fő	3 fő

A fenti számok alapján nagyon jó áll az intézmény a szakvizsgák és a másod diplomák megszerzése terén. Jellemző a kollégákra, hogy szívesen képzik magukat, és nemcsak a kötelező hét évenkénti diploma megújítás keretén belül, hanem azon túl is. A táblázatból hiányzik az OKJ – s képzések számadatai, ami 30, 60, illetve 90 órás képzéseket jelentenek. Az intézményben dolgozó kollégák személyre szabott továbbtanulási kötelezettsége rendben van. Minden egyes kolléga a saját beállítottságának és érdeklődési körének megfelelő továbbtanuláson vehet részt, amit a csoportjában hasznosíthat. A továbbtanulás finanszírozásához hozzájárul a fenntartó is 80% - ban.

A nevelő munkát közvetlen segítő munkakörben foglalkoztatottak végzettsége:

Végzettség	Hétszínvirág Óvoda	Napsugár Óvoda	Mesevölgyi Óvoda	Mesedombi Óvoda	Mesevár Óvoda
Dajkák					
érettségi+dajkaképző	4 fő	1 fő	2 fő		2 fő
Dajkaképző	4 fő	2 fő	1 fő	3 fő	2 fő
Pedagógiai asszisztensi végzettség	3 fő	1 fő	1 fő	1 fő	1 fő

A fenti táblázatból kitűnik, hogy a pedagógiai munkát segítő kolléganők a törvény által előírt szakképesítéssel rendelkeznek.

Érdekességnek szeretném megemlíteni, és remélem követendő példa is lesz, dajkai munkakörben kezdett el dolgozni egyik kolléganőnk, majd elvégezte a pedagógiai asszisztensi képzést, és most az idén óvodapedagógusi diplomát szerzett.

A humánerőforrás területén sajnós hozzánk is begyűrűzött az óvodapedagógus hiány. A Hétszínvirág Óvodában jelenleg két álláshely betöltetlen, melyet az elmúlt nevelési évben két fő nyugdíjas kollégával tudtunk megoldani, két kollégánk az idén megy nyugdíjba, akik a felmentési idejüket töltik. Összességében 4 álláshelyünk betöltetlen.

A Napsugár Óvodában az elmúlt nevelési évben szintén 2 fő nyugdíjas óvodapedagógus segítette a munkát, de ez mellett 1 álláshely betöltetlen maradt.

A Mesevölgyi Óvodában a két üres álláshelyre harmad éves főiskolásokat tudtunk alkalmazni, akik az idén végeztek.



A Mesedombi és a Mesevár Óvodákban teljes létszámmal tudott működni az óvoda.

A Pomázi Bölcsődében dolgozó kisgyermeknevelők közül a bölcsőde vezetője rendelkezik egyetemi végzettséggel, 2 fő rendelkezik főiskolai végzettséggel, és jelenleg 3 fő végzi a főiskolai tanulmányait. a bölcsődében dolgozó kollégák középfokú kisgyermeknevelői képesítéssel rendelkeznek.

A bölcsődében járó gyermekek ellátásában 4 fő dajka segít, akik az épület takarítását is végzik, az ételmezési feladatokat 1 fő ételmezés vezető, 1 fő szakács, és egy konyhalány segíti.



VIII. Vezetői Program

Az óvoda életében jelentős szerepet tölt be a tanfelügyeleti rendszer. 2018-ban vezetői és intézményi tanfelügyelet történt. Mivel ennek fontos eleme a vezetői pályázat vizsgálata, a koherencia elve alapján a tanfelügyeleti vizsgálat 7 területe alapján tervezem vezetői programom.

1. Pedagógiai folyamatok

A stratégiai tervezés teljes összehangolására törekszem, törvényi szabályozók alapján a helyi sajátosságok figyelembe vételével a nevelőtestület, munkaközösség, illetve munkaközösségek és a szülők bevonásával. Az operatív és szakmai tervezés éves és heti szintű ellenőrzés, konzultációja továbbra is kiemelt feladat, különös tekintettel, reményeim szerint, az újonnan belépett dolgozók szakmai fejlesztésére. Mindezt folyamatos elemzésekkel alapozzuk meg.

Az ellenőrzések rendszere folytatódik, természetesen egyeztetve a kollégákkal. A belső önértékelés is folytatódik a törvényi előírásoknak megfelelően, ami ennek az évnak a végére befejeződik, így ezt 5 év múlva kell ismételni, de természetesen az évente kötelező elemeket elvégezzük. A belső önértékelés a szabályzatnak megfelelően történik a belső értékelési csoport által. A további minősítések elkészítésében támogatom a kollégákat. A új dolgozókat, a gyakornokokat, illetve a gyēs - ről visszatérő kollégákat mentor rendszer segíti a beilleszkedésben.

A gyermekek évente 2 alkalommal történő értékelése, érése a törvényi előírások szerint történik. A gyermekek folyamatos pozitív értékelése a következő időszak ellenőrzésének kiemelt feladat lesz.

Kiemelt célom a módszertani kultúra folyamatos tovább fejlesztése, **a differenciált, mikro csoportos, élménypedagógia, cselekvésre alapozott tapasztalatszerzés, a szabadjáték kiemelt szerepének rögzítése.**

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A komplex személyiségfejlesztés, mely a mérésen alapul, a legfontosabb feladata továbbra is az óvodai nevelésnek az intézményben. Az önállóság, önbizalom, önfogadás alakítása a teljes óvoda alapelve kell, legyen. Ezt támogató, segítő attitűd biztosítja. Célom a módszertani változatosság kialakítása mellett az egészséges életmód és a környezettudatosság továbbfejlesztése a szülőket is bevonva.

Nagy hangsúlyt kap a **különleges bánásmódot igénylő gyermekek** megkülönböztető fejlesztése, differenciálása, a teljes inkluzivitás megvalósítása. A befogadás, elfogadás, egyénre szabott elvárások, esetlegesen a pozitív diszkrimináció alkalmazása minden esetben más – más módon történik, ehhez biztosítani szeretném a konzultációs segítséget is. Ez nem csak az SNI, BTM – es, vagy hátrányos helyzetű gyermekekre vonatkozik, hanem a tehetségekre is.

A **befogadás, elfogadás** kulcsa a gyermekközösség. A nevelés szerepe meghatározó ebben. A közösség fejlesztésének tudatosságát a csoportnaplók terveiben is meg kell jeleníteni. A megfelelő szokás és szabályrendszer biztosítja a gyermekek számára a nyugalmat, kiegyensúlyozottságot, érzelmi biztonságot. Ez a légkör segíti az egyén személyiségfejlődését is.



Továbbra is nagy jelentőséget kap a szülőkkel közösen szervezett programok, játszó délutánok, ünnepek.

3. Eredmények

A gyermeki teljesítményeket folyamatosan figyelemmel kísérjük, a jogszabályi elvárásoknak is megfelelő fejlődési naplóban dokumentáljuk, azonban fejlesztést igényel az egyes területek értékelési eredményeinek az összekapcsolása. Gondolok itt az iskolai, vagy a réteg szülői elégedettségi adatokra. Például a tehetséggondozásba részt vevő gyermekek szüleinek elégedettségének a mérése.

A belső önértékelések nyilvántartása évente történik, melyben a belső önértékelési vezetői és az intézményi eljárásban a szülők értékelése és elemzése is szerepel.

Fontos továbblépés és fejlesztési törekvés, hogy az intézményben zajló nevelési-oktatási tevékenységekkel kapcsolatos partneri elégedettség – különös tekintettel:

- a gyermekek lassú átmenetét az iskolai oktatásba továbbhaladására és az erre való felkészítésre, a gyermekek képességeinek kibontakoztatására,
- a gyermekek értékelésére,
- az egyéni tanulási és fejlesztési lehetőségekre,
- a tehetséggondozásra,
- a hátrányos helyzetű gyermekek támogatására,
- és a nevelés - oktatás általános színvonalára - felhasználásra kerüljön a fejlesztési tervek elkészítése során.

Töreksem az intézmény további külső elismerésére is. Szeretném, ha újra elnyerhetnénk a „Zöld Óvoda” címet.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Az intézményben jelenleg két tehetséggondozó munkaközösség működik. Szeretném, ha minden tagintézményünkben alakulnának munkaközösségek. Sajnos a fluktuáció sok esetben gátat szab munkaközösség működtetésének, már az is dicséretes, hogy az alapfeladatot és az éves munkatervbe foglaltakat és még azon túli feladatokat is el tudják látni a kollégák egyes tagóvodáinkban.

Szeptembertől egy óvodapedagógus kolléganő **mentori munkaközösséget** szervez, ugyanis mesterpedagógus minősítésen vett részt az idén, és a gyakornokok, új kollégák, gyestről visszajött kollégák mentorálását segíti majd.

Az öt óvodai tagintézmény között szoros a szakmai együttműködés. Évente négy szakmai napot az éves munkatervbe rögzítve, igyekszünk meghívni az óvodapedagógia különböző területeiről előadókat. Amennyiben lehetőség van a munkanapos szombatokra szervezni a szakmai napot, megtesszük. Fontosak ezek a szombati szakmai napok, lehetőség van a találkozásra, beszélgetésekre, szakmai kérdések megvitatására.

Az ötödik szakmai napra, kirándulást szervezünk.



A munkatervbe minden évben egy kiemelt feladat kerül megfogalmazásra, amit a vezető társakkal közösen döntünk el. A kiemelt feladat az aktuális problémakörre, vagy nehézségre fókuszál.

A bölcsőde tekintetében a nevelési év folyamán egy szakmai napjuk van a kollégáknak. A bölcsőde vezetője erre a napra vagy meghívott előadót kér fel egy akár interaktív előadás megtartására vagy elmennek egy konferenciára. Szerencsésebb lenne, ha a kisgyermeknevelők számára is lehetőség lenne az évi öt alkalomra, szakmaiságuk továbbfejlesztésére.

Szeretném, ha kialakulna a tagintézmények közötti hospitálás, tapasztalatcsere. Az egymástól való tanulás, ötletek átadása, problémák megbeszélése. Egy-egy felelősi feladattal, a közösség **együttműködését** szeretném erősíteni. Minden együttműködési lehetőséget támogatok.

A **szervezeti kultúra** fejlesztése továbbra is kiemelt feladatom. Az óvodapedagógus hiány nagyon sok feladatot ró a kollégákra. Évről évre több az SNI és BTM – es gyermekünk, nem beszélve azokról a gyermekekről, akik egyik szakvéleménnyel sem rendelkeznek, de sokkal több odafigyelést igényelnek. Nagyon nehéz a mai óvodapedagógus kollégáknak. Sokan elhagyják a pályát, lassan kiürülnek az óvodák, nehézségbe fog ütközni a gyermekek ellátása. Ilyen gondok mellett szervezeti kultúra fejlesztése egy hatalmas feladat. Ebben nagy segítség számomra az óvodák és a bölcsőde tagintézmény vezetőinek a munkája.

Minden közös esemény, program, kirándulás, kulturális lehetőség támogatására törekszem.

Támogatom és segítem a nemzetiségi csoportokat.

A **heti megbeszélések** a vezetőkkel az operatív együttműködés biztosítja, illetve a tudásmegosztást az esetmegbeszéléseket biztosítja. A tagintézményekben is heti megbeszélés van az aktuális feladatokra, illetve a problémák megbeszélésére.

Az **elektronikus levelezési** rendszer az azonnali információáramlást segíti. A tagintézmények között napi kapcsolattartás formája. A kollégákkal eseti, alkalmi az elektronikus levelezés. Az élő beszéd, illetve a telefonon keresztüli kommunikálás a gyakori.

Nagyon fontosnak tartom a **személyes jelenlétet** az tagintézményekben, amit nehezen tudok betartani. Legtöbb esetben probléma megoldáskor megyek gyakrabban. Igyekszem ezen változtatni, és eljutni legalább egyszer minden tagintézménybe.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

Intézményünk eddig is és ezután is keresi a leoptimalisabb együttműködés lehetőségét a külső partnerekkel. Az elsődleges partner a fenntartó, ezért fontosnak tartom, hogy a szakmai munkán túl az intézmény érdekeit, az intézményben dolgozók érdekeit, és a gyermekek érdekeit, illetve a gazdálkodással kapcsolatos érdekeket képviseljem. Fontos, hogy az óvodai körzetek megfelelő kapcsolatrendszerrel alakítsanak ki azokkal a személyekkel, intézményekkel, akik a gyermekek harmonikus fejlesztésében segítséget tudnak nyújtani.



Az intézményes nevelés a **családi nevelést** kiegészítő szerepű, ezért nagyon fontos a családokkal való együttműködés a nevelő munka során. Lényeges, hogy a szülő nevelőpartner legyen, meg kell teremteni a lehetőséget annak, hogy betekinthesen az óvodai, bölcsődei munkába, ezáltal érthetőbbé válik számára az óvodai, bölcsődei élet célja, szakmaisága. Legyen a kapcsolattartásuk őszinte, korrekt, mindennapos.

A kapcsolattartási jelenlegi formái:

- szülővel történő beszoktatás,
- szülői értekezletek,
- családlátogatások,
- fogadóórák,
- napi aktualitásokról tájékoztatás,
- adventi barkács délután,
- szülőkkel közösen rendezett gyermeknapi délután,
- szülői szervezettel való együttműködés, nyílt napok.

Fontosnak tartom, hogy a szülők a gyermekek fejlődéséről rendszeres, részletes és érdemi tájékoztatást, neveléshez tanácsot, segítséget kapjanak. Rendszeres konzultálni kívánok a Szülői Szervezettel. Ezek a beszélgetések alkalmat nyújtanak a kölcsönös tájékoztatásra és tájékozódásra.

A **gyermekvédelmi feladatok** ellátása minden tagintézmény feladata. A csoportokban dolgozó kollégáknak kötelezettsége jelezni a gyermekvédelem alá eső eseteket, melyeket továbbítani kell a Gyermekjóléti Szolgálat felé, melyet a gyermekvédelmi felelős tesz meg. Az esetmegbeszéléseken való részvétel kötelezettséget ró az intézményeinkre. Az utóbbi időkben egyre több ilyen megbeszéléseken kell részt vennünk.

A városban működő **iskolákkal** jó a kapcsolatunk. Közös programok szervezése jeles napok alkalmával, a német nemzetiségi csoport rendszeres jelenléte a német nemzetiségi általános iskola rendezvényein, nagycsoportos gyermekek meghívása az iskolába, az óvodapedagógusok meghívása az első osztályokba a volt óvodás gyermekek látogatására különböző tanórákra.

A **Teleki – Wattay Művészeti Iskola** évente több alkalommal ellátogat az óvodákba hangszeres bemutatókkal, mely mindig nagyon színvonalas, és volt óvodásaink is a fellépők között vannak.

A **Pedagógiai Szakszolgálattal** nagyon szoros az együttműködésünk. Ők azok, akik vizsgálják gyermekeinket, és adott esetben továbbküldik a Szakértői Bizottsághoz. Az utóbbi időben sokat javult az intézményeink és a Szakszolgálat közötti kapcsolat. Szakmai kérdésekben kérjük a véleményüket.

Ezeket a kapcsolatokat ápoljuk, és természetesen igyekszünk még tartalmasabbá, szakmaiabbá, emberibbé tenni.

Ezekén túl kapcsolatban állunk az **ELTE óvóképző** karával is. Az elmúlt években több hallgató valamelyik intézményünkben államvizsgázott, ami nagy megtiszteltetés számunkra. És büszkén mondhatom, hogy nagyon jó eredménnyel végeztek, ami bizonyítja a mentor pedagógus és az adott óvoda szakmaiságát.



6. A pedagógiai munka feltételei

Az intézmény infrastrukturális fejlődése, az elért eredményem fenntartása a következő időszakban is nagy jelentőségű. Mint az állagmegóvás, mint az új lehetőségek keresése nagyon fontos. Öt évre szóló fejlesztési terv elkészítése megkönnyíti egy adott év költségvetési koncepciójának elkészítését.

A pedagógiai munkát elsősorban a **Pedagógiai Program** tartalmazza, mely irányadó az aktuális időszakra. Az intézmény számára fontosak a hagyományok, melyek fellelhetőek az intézmény alapidokumentumaiban, tetten érhetőek a szervezet működésében, és a nevelő-tanító munka részét képezik.

A döntési folyamatban, a döntések előkészítésében fontosnak tartom a kollégák bevonását, véleményét, és aktív részvételét. Örömmel fogadom és támogatom az innovációt, és kreatív gondolkodást.

A PP megvalósításához a fenntartó segítségére van szükség, melyet igyekszem a költségvetéskor jelezni, illetve ha nem betervezett, de ugyanakkor a szakmai munka színvonalának emeléséhez szükséges, akkor kérem a fenntartó segítségét.

A munkatársak felelősségi, illetve hatásköre az **SZMSZ-ben** kerül meghatározásra, és annak alapján történik meg a munkatársak felhatalmazása a feladatok elvégzésére.

Az elkövetkezendő évek legnagyobb feladatának tekintem három tagintézményünk részére legalább egy tornaszoba létrehozását, kialakítását. A bölcsőde csoportszobái berendezéseinek optimalizálását. Az intézmények udvarán lévő udvari játékok cseréire szoruló játékaik cseréjét. Ennek érdekében elkészítem a tervet, melyet benyújtok a fenntartó felé, kérve segítségüket.

A legfontosabb a humánerőforrás biztosítása, mely sajnos nem az én szakmaiságomtól függ. Lesz e megfelelő munkaerő az intézményeinkben, tudunk e törvényesen működni. Kell e csoportokat összevonni, megszüntetni, mert nem jelentkezik a meghirdetett óvodapedagógusi állásra senki? Remélem, optimálisan tud az intézmény működni.

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

Intézményünk a pedagógiai programjában kitűzött céljait a központi tartalmi szabályozókkal (jogszabályok, rendeletek, Óvodai nevelés országos alapprogram) összhangban fogalmazza meg. A stratégiai célkitűzéseink megjelenítése az operatív, éves tervezés szintjén tudatos és folyamatos.

Nagy figyelmet fordítok az esetleges változásokra, illetve a gyakorlati megvalósítás lehetőségeire, különösen az új innovációk beépítése a szabályzatokba.

Nagyon nagy figyelmet szeretnék fordítani az esetleges társadalmi, szociális változásokra, szakmai kihívásokra, melyek a következő 5 évben lehetségesek.



IX. A vezetési ciklus kiemelt céljai és feladatai

Az elkövetkezendő öt év céljai és feladatai mindhárom szinten (pedagógusi, vezetői, intézményi) a belső önértékelések eredményeire alapszik, ezért a következő táblázatokban bemutatásra kerülő célok közül kiemelve jelenítem meg azokat, melyekre elsősorban az önértékelés, valamint a tanfelügyeleti ellenőrzést követően fejlesztési tervek készültek:

1. Kiemelt célok a tanítást és tanulást támogató kompetenciák fejlesztésére

Területek	Célok
1. Pedagógiai módszertani felkészülés	<ul style="list-style-type: none"> - A gyermekek személyes és szociális képességeik felmérésére alkalmas módszerek, eszközök, technikák további megismerése és célirányos alkalmazása. - Az SNI gyermekek fejlesztését támogató szakmai kompetenciák fejlesztése.
2. Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók	<ul style="list-style-type: none"> - A tervezési gyakorlat további finomítása, az elvárások szerinti megfelelés és az intézményi gyakorlat közötti kapcsolat erősítése.
3. A tanulás támogatása	<ul style="list-style-type: none"> - A társaikhoz képest kifejezetten jobb eredményt elérő gyermekekkel történő tudatosabb és szakszerűbb foglalkozás (tehetséggondozás). - Informatikai kompetenciák további fejlődésének támogatása.
4. A gyermek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez szükséges megfelelő módszertani felkészültség	<ul style="list-style-type: none"> - Az óvodapedagógusok minden gyermek szociális helyzetéről megfelelő információkkal rendelkeznek, és alkalmazzák/felhasználják azokat a nevelő- fejlesztő munkájuk során. - Gyermeki kompetenciák fejlesztése a mérési eredmények tükrében. - Fókuszban a szociális kompetenciák fejlesztése.
5. A csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, csoportos tevékenység	<ul style="list-style-type: none"> - Közösségfejlesztés csoport, és intézményi szinten a családok bevonódásának a biztosításával.
6. Pedagógiai folyamatok és a gyermek személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése.	<ul style="list-style-type: none"> - Az értékelési gyakorlat további finomítása, az elvárások szerinti megfelelés és az intézményi

	<p>gyakorlat közötti kapcsolat erősítése.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A gyermekek önértékelési (önbecsülési) képességének fejlesztése.
<p>7. Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Az eredményes iskolakezdés érdekében már az óvodába lépés pillanatától egyénekre alapozott család-óvoda kapcsolat kialakítása. - Az intervenció pedagógia szemlélet és gyakorlat kialakítása és érvényesítése.
<p>8. Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Az intézmény célkitűzéseinek megvalósítása a pedagógusok minél szélesebb körű bevonódásával. - Minősített kollégák számának fokozása.

2. Kiemelt vezetésfejlesztési célok

Területek	Célok
<p>1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A család-óvoda kapcsolatának további erősítése. - A nevelő-fejlesztő munkát befolyásoló szakmai, működésbeli és emberi problémák hatékonyabb kezelése-új típusú kapcsolattartási formák és technikák meghonosítása az operatív működési problémák feltárására, megelőzésére, megoldására. - A teljes pedagógiai folyamat követhetőségének biztosítása az éves, a tematikus vagy a tevékenységi tervekben, a csoportnaplókban, valamint a gyermeki produktumokban. - A pedagógiai eredményeket meghatározó kommunikációs csatornák (családi beszélgetések, fogadóórák) fejlesztése.
<p>2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A fluktuációból fakadó feladatok ellátása. - A változásokra gyorsan, szakszerűen és rugalmasan reagálni tudó pedagógus csoportok (vezetői feladatot ellátók, szakmai munkaközösségek, munkacsoportok, pedagógiai munkát segítő)

	kialakítása és támogatása.
3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása.	- Vezetési kompetenciák fejlesztése.
4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása	- Mentorálási rendszer kiépítése és hatékony működtetése-a szakmai utánpótlás biztosítása. - Tudásmegosztásra, valamint a közös célok elérésére nyitott, támogató szervezeti kultúra továbbfejlesztése.
5. Az intézményi stratégia vezetése és operatív irányítása.	- Vezetési kompetenciák fejlesztése- a vezetők és vezetői feladatot ellátó kollégák hatékonyabb bevonása a tervezés, megvalósítás, ellenőrzés-értékelés és korrekciós folyamatokba. - Fejlesztő-értékelő vezetői attitűd/gyakorlat érvényesítésével a pedagógia folyamatok, valamint a szervezet állapotának további javítása.

3. Kiemelt intézményfejlesztési célok

Területek	Célok
1. Pedagógiai folyamatok	- Tudatos figyelemmel kell lenni a különböző mérések eredményeinek hasznosítására egyéni, csoport és intézményi szinteken egyaránt. „Minden mérés annyit ér, amennyit abból hasznosítani tudunk.”
2. Személyiség- és közösségfejlesztés	- Új gyermek megismerési módszerek és technikák tanulása, alkalmazása. - Meghatározó szerepet kell, hogy kapjon a gyermeki kulcskompetenciák fejlesztése.
3. Eredmények	- A külső és belső ellenőrzések eredményeinek tükrében intézményünk jó hírvének további öregbítése. - Szakmai és szervezeti eredményeink megosztása az intézmény falain kívül.
4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció.	- Szakmai munkaközösségek tudatosabb bevonódása a pedagógiai folyamatok megvalósításába. - A tanuló szervezeti kultúra további



	<p>erősítése:</p> <ul style="list-style-type: none"> • szakmai műhelymunka • tudásmegosztás • a jó gyakorlatok beépítése a nevelési gyakorlatba. <p>- A pedagógiai munkát segítő kollégák szakmai kompetenciáinak további bővítése, részvételük fontosságának erősítése.</p>
5. Az intézmény külső kapcsolatai	<p>- A gyermeki közösségek tevékenysége a szülői ház számára is követhető módon, lehetőség szerint a minél szélesebb körű és sokoldalú bevonódásukkal történjen.</p>
6. A Pedagógiai munka feltételei	<p>- A vezetési kompetenciák fejlesztése belső továbbképzési rendszer keretében.</p> <p>- A csoportok kialakításának optimalizálása: létszám, összetétel.</p> <p>- Az SNI gyermekek szakszerű ellátása intézményi feltételrendszerének lehetőség szerinti bővítése, fejlesztése.</p>
7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott az Óvodai nevelés alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés	<p>- A jogszabályi és partneri elvárások beépítésével a pedagógiai folyamatokat szabályozó dokumentumok folyamatos és napra kész „karbantartása”.</p> <p>- Az intézményi kulcsfolyamatok szabályozottságának folyamatos felülvizsgálata.</p>

X. A vezetési program alappillérei

A vezetési folyamat különböző munkaformákon keresztül valósul meg, mely meghatározza a vezetés egész folyamatát. A vezetési funkcióknak át kell hatnia az egész intézményi működést, ezért elsődleges, hogy alkalmazásuk megfeleljen a törvényi előírásoknak, az intézményünk dokumentumaiban meghatározottaknak.

A **tervezés** kettős funkcióként segítené (irányt mutatva, és bevonva a dolgozókat) a vezetői feladataim megvalósulását, hiszen létfontosságú, ahhoz, hogy jól tudjon működni a szerveztünk. Az intézményi stratégiai célok meghatározása a PP-ben található. Mivel folyamatosak a változások, ezért a felülvizsgálatát rendszeresen el kell végezni, a szükséges módosításokat megtenni. A célok meghatározásához, feladatok elvégzéséhez, az emberi erőforrás nélkülözhetetlen, tehát a tervezés folyamatában számítok a munkatársak segítségére, aki velem együtt tudnak gondolkodni és dolgozni.

A nevelési év során, a Munkaterv elkészítésében, értékelésében számítok a vezetők, a munkaközösség vezető, tehetségműhely vezető, az óvodapedagógusok véleményére. Hiszem azt, hogy a közösen meghatározott és elfogadott feladatok mindenki számára odaadóbb megvalósítást eredményeznek. A költségvetési tervek elkészítésénél kikérem a munkatársak véleményét és a prioritások mentén fogom elkészíteni.

A csoportnaplókban megvalósuló tervezésnek koherensnek kell lenni a PP-vel. Fontos, hogy a tervezés során az életkori sajátosságokra építsenek az óvodapedagógusok, jelenjen meg a sajátos arculat, a differenciálás, mint módszer és tudatos nevelőmunka tükröződjön a cél és feladatok meghatározásánál.

Vezetőként a **szervezést** tartom a leghatékonyabb eszköznek a célok eléréséhez. Mivel a központi óvodához több óvoda tartozik a komplexitást az összefüggések átlátásánál, az ésszerűség követelményét a rangsorolásnál, valamint a rugalmasság elvét a változásokhoz való alkalmazkodásban emelném ki. Arra törekszem, hogy jó szervezőképességgel az emberi erőforrások optimalizációja valósulhasson meg.

A **koordináció**, mint vezetési funkció az összhang megteremtését segíti elő, és a mi intézményünkénél nagyon fontos az összehangolása a különböző feladatoknak, tevékenységeknek. A Munkaterv készítése, a programok időpontjainak ütemezése egyéb szervekkel, érdekképviselőkkel történő egyeztetések során is e funkciót kívánom alkalmazni, bevonva a tagintézmény vezetőket és a kollégákat.

Az intézmény működéséhez szorosan kapcsolódik az **ellenőrzés**, melynek célja a megerősítés, esetleges fejlesztendő területek meghatározása. A legfontosabbnak tartom a pozitív megerősítést, az önbizalom erősítését, a tényszerűséget, a közvetlen kommunikációt. Az ellenőrzési terv a munkaterv szerves része, mely tartalmazza az ellenőrzés területeit, időpontját, szempontjait, és az ellenőrzést végző nevét. Természetesen az ellenőrzési tervvel kapcsolatban a kollégák véleményét is figyelembe veszem. Az ellenőrzésbe számítok a tagintézmény vezető kollégák segítségére, és a önértékelési csoport munkájára is.



A **döntés** folyamatát két részre osztanám, hiszen adódhatnak olyan helyzetek, amikor azonnal kell dönteni és vannak olyanok is, melyek meghozatala előkészítést igényel. Igyekezni fogok a döntési szituációban ennek megfelelően mérlegelni. A stratégiai döntésekben kikérem vezetőtársaim, a nevelőtestület, az érdekvédelmi képviselők véleményét és számítok a véleményükre és a javaslataikra.



XI. Zárszó

Bízom benne, hogy az intézmény nevelőtestületével, munkatársi közösségével, külső partnereivel az eddigi együttműködés, és munka alapján továbbra is azonosak a céljaink, elképzeléseink, melyben kiemelkedő helyet foglal el a **gyermekek mindenekfelett álló érdekeinek tiszteletben tartása**, harmonikus fejlődésük biztosítása, a jó munkahelyi légkör megteremtése, a közfeladatot ellátó kollégák megbecsülése, tisztelete.

Meggyőződésem, hogy minőségi munkát végezni csak nyugodt, jó hangulatú, családias, a gyermekeket előtérbe helyező intézményben lehet. Ez záloga lehet annak is, hogy az intézmény úgy működik, hogy abban mindenki jól érezheti magát. Vezetőként nagymértékben szeretnék támaszkodni a kollégák pozitív emberi tulajdonságaira és legjobb szakmai tudásukra. Hiszek abban, hogy a változásokban aktív közreműködőként részt venni eredményesebb, mint kritikusan szemlélni az eseményeket.

A következőkben tudnám összefoglalni pályázatom lényegét:

1. Töreksem a stratégiai tervezés **teljes összehangolására**, a törvényi szabályozók alapján, a helyi sajátosságokat figyelembe véve, a nevelőtestület, a munkaközösség/munkaközösségek és a szülők bevonásával.
2. A módszertani kultúra folyamatos fejlesztése a kiemelt célom. A **differenciál mikro csoportos tevékenység, az élménypedagógia, a cselekvésre alapozott tapasztalatszerzés, a szabad játék**, amit fontosnak tartok az óvodáskorú gyermekek nevelésében, fejlesztésében.
3. Az **inkluzív pedagógia** segítséget nyújt a **hátrányos helyzetű gyermekek** befogadására, elfogadására, fejlesztésére, differenciálására.
4. Szeretném, ha az elkövetkezendő években is fogadhatnánk végzős hallgatókat a felsőoktatási intézményekből. Nemes feladat felkészíteni és útjára bocsátani egy pályakezdő óvodapedagógust.
5. A **hagyományainkat** tovább szeretném bővíteni a kollégák segítségével. A **szerb és a német nemzetiségi csoportokat** segítem, és támogatom a hagyományaik, identitásuk őrzésében, közösségi megnyilvánulásaikban.
6. Céloom, hogy minél többen és sikeresen vegyenek részt a pedagógus **életpálya modell** minősítéseiben.

Mindezek mellett azt szeretném, hogy minden egyes kollégám megtalálja a helyét a közösségen belül és jó érzéssel tegye a dolgát az óvodájában.

Megköszönöm az eddigi bizalmat.

Ehhez a közös munkához kérem, a nevelőtestület, a munkatársi közösség, a szülők és a fenntartó, Pomáz Város Önkormányzat Képviselő-testületének a támogatását.

Pomáz, 2019. 06. 24.


Szalontai Katalin

Pályázó

XII. Mellékletek

1. Hatósági erkölcsi bizonyítvány

HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

BELÜGYMINISZTERIUM



IGAZOLOM, HOGY

SZALONTAI KATALIN

Szül.: Simon Katalin

Kisvárdra, 1962.06.12.

anyja szül. neve: Vraja Katalin

magyar állampolgár

2013 Pomáz, Nyár utca 16. alatti lakos

a büntügyi nyilvántartási rendszer adatai alapján

BÜNTETLEN ELŐÉLETŰ

NEM ÁLL KÖZÜGYEKTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT

NEM ÁLL FOGLALKOZÁSTÓL VAGY TEVÉKENYSÉGTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT

Budapest, 2019. május 17.



Dr. Korom Rita
Dr. Korom Rita
főosztályvezető

Ervényes a kiállításától számított 90 nappal. A hatósági erkölcsi bizonyítvány a személyazonosság egyidejű igazolásával használható fel. A hatósági erkölcsi bizonyítvány tartalmát az adatszolgáltatókhoz közzétételre köteles elfogadni. Jegyzőkönyvvel hivatkozással az érintett személy közigazgatási pert indíthat a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál. A keresetlevelet a bizonyítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül a Belügyminisztérium Büntügyi Nyilvántartó Hatóságánál kell előterjesztani vagy ajánlott küldeményben postára adni. A hatósági erkölcsi bizonyítvány kizárólag a kérelmező által a hatósági erkölcsi bizonyítvány iránti kérelmére megjelölt és igazolni kívánt tények tanúsítására szolgál.

ADATVEDELMI ZÁRADÉK

A hatósági erkölcsi bizonyítványban átadott személyes adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény szerinti különleges (büntügyi személyes) adatokat is tartalmaznak, ezért a felhasználó azokat jogszabályban kizárólag az adatigénylés alapján szolgáló eljárásban, a büntügyi nyilvántartási rendszerrel, az Európai Unió tagállamainak bírósági által magyar állampolgárokkal szemben hozott ítéletek nyilvántartásáról, valamint a büntügyi és rendészeti biometrikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. évi XLVII. törvényben meghatározott céltól használhatja fel, illetve kezelheti. A hatályos adatvédelmi és adatbiztonsági előírások megsértése esetén (különös tekintettel a jogosulatlan és a céltól eltérő adatkezelésre) büntetőjogi, polgári jogi és munkajogi (figyelmi) felelősség terheli.



066413659

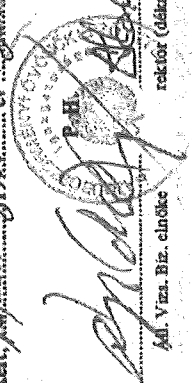


EE1985161065

2. Képzettségeket igazoló dokumentumok

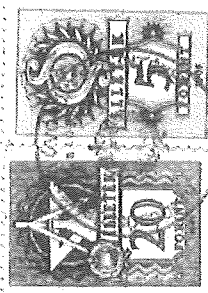
..... szám

Oklevél

Ezt az oklevelet Simon Katalin számára állítottuk ki,
 aki az 1968 év Június hó 22 napján
Kiskőrös városban (községben)
Heves megyében Magyar országban
 született, és az 1991/1992 tanévtől az 1991/1992 tanévig a
Magyar Közgazdaságtudományi
Iskolaközösség
Oklevelében
Levegővel töltési
 tanulmányi kötelezettségének eleget tett.
 Az Állami Vizsgáztató Bizottság 1992 évi
Június hó 22 i határozata alapján
 nevezettet okleveles
okleveles nyilvánítjuk.
 Oklevelének minősítése jeles
 Kelt: Magyar Közgazdaságtudományi 1992. év Június hó 22 n.

Simon Katalin
 Ad. Viza. Bz. elnöke rektor (délián, főigazgató, igazgató)

..... szám

Az eredetivel mindenben megegyező
 bitéles másolat Galamb Ill.



A. TUL 1124/a.r.e. - B. Gy. - PIERT - Nyomell - fnyv



Sorszám: FT A 0005294 165/1999 szám

OKLEVÉL

Ezt a szakirányú továbbképzésben szerzett oklevelet

Szalontai Katalin számára állítottuk ki.

aki 1962. év június hó 12. napján

Kisvárdán városban (községben)

Szabolcs-Sz. megyében Magyar országban

született, és Hajdúszoboszló Óvodáképző Intézet (felsőoktatási

intézményben) szerzett 1982. év június hó 19. napján kel.

218 / 1982. számon kiállított oklevéllel-igrozott felsőfokú

szintű végzettsége, óvodai szakképzettsége

alapján az 1997/98. tanévtől a(z) 1998/99. tanévig

Budapesti Toniképző Főiskola (felsőoktatási intézmény)

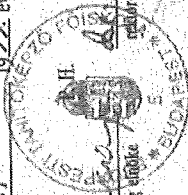
vezető óvodapedagógus szakirányú szakjában tanulmányokat folytatott.

A Záróvizsga-Bizottság előtt 1999. év június hó 2. napján

tett záróvizsga alapján (vagy vizsgának megfelelően) vezető

óvodapedagógus szakirányú szakképzettséget szerzett.

Kelt Budapest 1999. év június hó 2. n.



A. T. 1179. sz. sz. - Felső-nyomai - 24 344
 Párizs, Nyomda Rt. - (Fax: 5-9351)
 Látta: MEA (csatolt) E. 9: 1998. I. 16.

*Uta eredetivel mindenképpen
 beegyezésé lütelés másolatot.
 Szabolcs*

Sorszám: PTF/BL 001-304 814/2009/ET. szám

Intézményi azonosító: FI 17198

EGYETEMI OKLEVÉL

Ezt az oklevelet Szalontai Katalin _____ számra állítottuk ki,
 aki 1962. évben június hó 12. napján
 Kisvárdán városban (községben)
 Sz.-Sz.-B. megyében Magyar-országban
 született, és 2006/2007. tanévtől 2008/2009. tanévig
 Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi
 Karának levelező tagozatán, pedagógia
 tanári szakon egyetemi alapképzés
 keretében

egyetemi tanulmányi köteleztségének eleget tett.
 A Záróvizsga-Bizottságnak 2009. év május hó 22.-i
 határozata alapján nevezett okleveles

pedagógia szakos bölcsésznek és tanárnak
 nyitvánijuk.

Oklevelének minősítése: közepes

Kelt Debrecen, 2009. év július hó 4.-n.

R. P. R. Gyurcsány
 a Záróvizsga-Bizottság elnöke rektor (elfől)

Az eredetivel megegyező betűvel készült.
Skizsák S. K.

A. T. U. 1150/E. F. SZ. - 20076
 Pécse Nyomda Rt. - (Ft.: 5-9348)
 Látta: OM társadalmi B. L. 2006. II. Z.

f

3. Önéletrajz



Europass Önéletrajz



Személyi adatok

Vezetéknév / Utónév(ek) **Szalontai Katalin**
Cím(ek) 12 Nyár utca, 2013 Pomáz Magyarország
Telefonszám(ok) 36- 26 325 325; 36- 26 328 917 Mobil: 36 30 718 13 71
Fax(ok) 36- 26 325 325
E-mail(ek) szalontai.katalin@t-online.hu
Állampolgárság magyar
Születési dátum 1962 06 12
Neme nő

Szakmai tapasztalat

Időtartam 1982 08 16-folyamatos, jelenleg
Foglalkozás / beosztás Óvodapedagógus, intézményvezető
Főbb tevékenységek és feladatkörök Szolgáltatás, közalkalmazott
A munkáltató neve és címe Pomázi Hétszínvirág Óvoda-Bölcsőde, 2013 Pomáz Jókai út 2
(36-26) 325 325; fax: (36-26) 325 325
E mail: hetszinvirag@ovodak.pomaz.hu
Tevékenység típusa, ágazat Szolgáltatás, közalkalmazott

Tanulmányok

Időtartam 2013.03.06.
Végzettség / képesítés Óvodai dokumentumok és Programok átdolgozása az új köznevelési törvény előírásai szerint
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés Törvényi változások értelmezése, dokumentumok átdolgozása.
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa NOVOSZOLG Oktatási és Szolgáltató Kft
Időtartam 2010. 11. 29.
Végzettség / képesítés Budakalászi Pedagógiai Szakmai Napok
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés Oktatáspolitikai 2010-Lehetőségek és kockázatok: Sió László
Dr. Kigyós Éva: Kiegész helyett szeliden melegítő tűz
Dr. Ranschburg Jenő: Gyerekek és tanulók. A pedagógus-gyermek kapcsolat pszichológiai kérdései.

Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Budakalász Város Polgármesteri Hivatala Polgármesteri Kabinet Oktatási Kulturális és Sport Osztály
Időtartam	2010.01.20-28.
Végzettség / képesítés	DIFER Programcsomagra alapozott fejlesztés 4-8 éves életkorban.
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	Gyakorlati útmutató a módszer alkalmazásához.
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Nógrád Megyei Pedagógiai- Szakmai Szolgáltató és Szakszolgálati Intézet
Időtartam	2009.09.25-27
Végzettség / képesítés	TÁMASZPONT projektmenedzsment, változásmenedzsment, innováció a TÁMOP közoktatás fejlesztési projekteikben.
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Tinta Tanácsadó Kft
Időtartam	2006-2009
Végzettség / képesítés	Pedagógia szakos bölcsész és tanár
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	Neveléstörténet, pedagógia, pszichológia, didaktika, szociálpszichológia, szociálpedagógia, nevelésszociológia, közgazdaságtan, családpedagógia. tantervelmélet, pedagógia és hermeneutika
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Debreceni Egyetem Bölcsésztudományi Karának levelező tagozata
Időtartam	2006-2007
Végzettség / képesítés	Lakberendező
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	Műszaki rajz, képzőművészet, színelmélet, bútorstílusok, művészettörténet, anyagismeret
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Junior Art Center Oktatás szervező Központ
Időtartam	2002-2005
Végzettség / képesítés	tanügyigazgatás
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	Közgazdaságtan, oktatási rendszerek, munkajogi szabályok a közoktatásban, médiainformatika, szervezeti magatartás és vezetés, vezetés és szervezetszociológia, tantervelmélet, pedagógia és hermeneutika, oktatás és gazdaság, pedagógia, pszichológia.
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Eszterházy Károly Főiskola Eger
Időtartam	1997-1999
Végzettség / képesítés	Vezető óvodapedagógus
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	Közoktatás rendszertan, tanügyigazgatás, iskolaszervezés, alkalmazott vezetéselmélet, jogi és gazdasági ismeretek, vezetéselmélet, óvodai menedzsment, óvodaigazgatás és gazdálkodás, óvodák szakmai fejlesztése.
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Budapesti Tanítóképző Főiskola
Időtartam	1980-1982
Végzettség / képesítés	óvónő
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	Pedagógia, pszichológia, módszertan, logika, gyermekirodalom,
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Hajdúböszörményi Óvónőképző Intézet

Egyéni készségek és kompetenciák



Anyanyelv(ek) **magyar**

Egyéb nyelv(ek) **angol**

Önértékelés Európai szint (*)	Szövegértés		Beszéd		Írás
	Hallás utáni értés	Olvasás	Társalgás	Folyamatos beszéd	
Nyelv	jó	jó	közepes	közepes	közepes
Nyelv					

(*) Közös Európai Referenciakeret (KER) szintjei

Társas készségek és kompetenciák	Csapatban való közös munka képessége, együttműködési készség, konszenzusra való törekvés a közös cél elérése érdekében Nyitott és toleráns vagyok. A konfliktusokat igyekszem, hatékonyan kezelni. Elfogadom és tiszteletben tartom mások véleményét.. Ezek a személyiségemből, családi neveltetésemből adódó készségek, kompetenciák, természetesen az iskolákban szerzett tudás, és az élettapasztalat is fontos és meghatározó momentum.
Szervezési készségek és kompetenciák	Logikusan és szisztematikusan dolgozom. Képes vagyok egyben látni a rész - egész viszonyát. A feladatot részfeladatokra bontom, és logikai sorrendet állítok fel elvégzésükre. A részfeladatokat megosztom másokkal, természetesen, ha szükséges szívesen és bármiben segítek.
Műszaki készségek és kompetenciák	Az alapvető ismereteim megvannak, de segítségre szorulok, ha komolyabb feladatot kell megoldanom.
Számítógép-felhasználói készségek és kompetenciák	Word, Excel, PowerPoint, Internet, amiket napi szinten használók.
Egyéb készségek és kompetenciák	Képes vagyok élettereket funkciójuknak megfelelően kreatívan, esztétikusan, és harmonikusan berendezni. Jó érzékem van a színekhez és a formákhoz. Lakberendezői ismereteimet a Junior Art Center Oktatási Központban sajátítottam el, ahol a különböző korok bútoraival is megismerkedtem.
Járművezetői engedély(ek)	B kategóriás jogosítvánnyal rendelkezem és használom is minden nap.

4. Vezetői tanfelügyelet értékelése

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az óvodai működést befolyásoló mérési, értékelési, elégedettségi adatok, eredmények felhasználása a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az óvoda helyzetének megítélésében és a nevelés-fejlesztés szervezésében és irányításában.

Kiemelkedő területek:

Az óvoda tervezési dokumentumaiban megjelenő célok egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. A tervezett nevelési-fejlesztési célok szervesen illeszkednek a Pedagógiai Programhoz. A célok meghatározásánál figyelembe veszi az óvoda sajátosságait. Minden munkatársának lehetőséget biztosít, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. Nevelést-fejlesztést támogató környezetet teremt az óvodában. Irányító munkájában előtérbe helyezi a nevelési-fejlesztési folyamat egységét. Hospitálásokkal elősegíti az intézményen belül működő tudásmegosztást, így fejleszti munkatársai módszertani, pedagógiai kultúráját. Az intézmény forrásait a támogató környezet kialakítására, fenntartásra használja fel. A vezetőitársait/tagintézményvezetőket rendszeresen tájékoztatja az intézmény feladatairól, szervezi a megvalósítást.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az országos önértékelési rendszer jogszabályi működtetésének informatikai megvalósítása.

Kiemelkedő területek:

Figyelembe veszi a környezetében, az óvodában, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg óvodája számára. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszer kialakítását segíti. A megvalósítás során figyelembe veszi a megváltozott körülményeket, ezekhez igazodni képes. Az óvodában folytatott oktató-nevelő munkát figyelemmel kíséri, ellenőrzi. A munkafolyamatok tervezésénél meghallgatja és figyelembe veszi vezetőtársa/munkatársai véleményét. Kollégái számára továbbképzési lehetőségeket biztosít. Szorgalmazza képzés és önképzés megvalósítását. Szívesen befogadja a nevelés-fejlesztés eredményességéért irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Intézményében jelenléte meghatározó. Hatékony segítséget nyújt a felmerülő problémák megoldásában. Vezetőtársaival hatékonyan együttműködik.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

Elhivatott, intézménye iránt elkötelezett, hiteles és etikus pedagógus, vezető. Reális önismerettel rendelkezik. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait. Naprakész információkkal rendelkezik az intézményében folyó nevelő-fejlesztő munkáról. A tervezéshez és megvalósításhoz kikéri a munkatársak véleményét. Intézményében határozott célok mentén működő, demokratikus elvek szerint rendeződő



közösséget teremt. Hatékony kommunikációt folytat a nevelési folyamat minden résztvevőjével: szülőkkel, pedagógusokkal, gyerekekkel, fenntartóval, az óvoda partnereivel, társintézményekkel. Erős hivatástudattal rendelkezik. Magatartásában és kommunikációjában etikus és követendő példaként szolgál kollégái számára. Pedagógiai és vezetői kommunikációját folyamatosan fejleszti. Az esetleges véleménykülönbségeket meghallgatja, lehetőség szerint figyelembe veszi. Nyitott az újra, miközben megbecsüli és értékeli a jól bevált módszereket, gyakorlatokat, fontosnak tartja a szakmai értékek megőrzését. Részt vesz konferenciákon, képzéseken. Az itt szerzett tapasztalatokat munkatársaival megosztja.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tehetséggondozás óvodai szintű kidolgozása, Pedagógiai Programba illesztése.

Kiemelkedő területek:

A munkaköri leírásokban egyértelmű felelősség, jogkör, hatáskör kerül megfogalmazásra, amely a törvényi előírásokat figyelembe veszi. Az óvodában kialakította a belső önértékelés feltételeit. Az önértékelési terv megvalósulását figyelemmel kíséri, segíti a BECS munkáját. Segíti és támogatja kollégái szakmai továbbképzését. Figyel kollégái ötleteire, véleményére. Olyan belső szabályrendszert működtet, mely az intézményi munka minden résztvevője számára betartható, jól nyomon követhető, belső értékű tehető. Képes inspirálni, motiválni és támogatni kollégáit, hogy pozitívan álljanak a kihívások elé. Rendszeres, tudatos, ütemezett továbbképzési alkalmakat biztosít, melyekkel a PP színvonalas megvalósítását támogatja. Csapatmunka kialakítására törekszik, a team munkát koordinálja, részt vesz benne. A döntéshez szükséges ismereteket megosztja az érintettekkel, a döntésbe bevonja társait.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, tisztában van ezek következményével. A nevelőttestületet tájékoztatja a jogszabályi változásokról, felhívja a pedagógusok figyelmét az őket érintő változásokra. Szóbeli és írásos kommunikációját tényszerűség és szakismeret jellemzi. A jogszabályi előírásokat betartja. Az óvodát a céloknak megfelelően működteti, kiemelt figyelmet fordít a biztonságos, szakszerű és gazdaságos működtetésre. A vezető a belső és külső partnereket egyaránt bevonó kommunikációt alkalmaz. A tárgyi feltételek megteremtésében szervezi, koordinálja, vezeti a szülői összefogást, a megvalósítást. Az intézményvezető számára fontos az óvoda arculata, törekszik a pozitív óvodai arculat kialakítására és megtartására.

