

PÁLYÁZAT



a Dorogi Hétszínvirág Óvoda
óvodavezetői (magasabb vezető) beosztásának
betöltésére

Készítette:

Jászberényiné Szalkai Csilla

PÁLYÁZATI NYILATKOZAT

Alulírott, Jászberényiné Szalkai Csilla pályázatot nyújtok be a Dorog Város Önkormányzatának Képviselő-testülete a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 20/A. § alapján meghirdetett pályázati felhívásra a

Dorogi Hétszínvirág Óvoda
óvodavezetői (magasabb vezető) beosztásának betöltésére
2023. január 01-től 2028. december 31-ig.

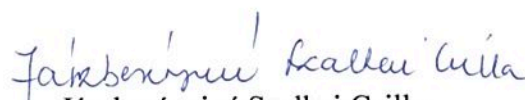
A munkavégzés helye: 2510. Dorog, Otthon tér 8.

- Kijelentem, hogy a magasabb vezetői állás betöltésére törvényileg előírt, valamint a pályázati kiírásban szereplő feltételeknek megfelelek, és ennek igazolásait mellékelem.
- Nyilatkozom arról, hogy a pályázati anyagomban szereplő személyes adatokat a pályázati eljárással összefüggésben kezelhetik, sokszorosíthatják, továbbíthatják.
- Pályázatomat a Képviselő-testület nyílt ülésen tárgyalhatja.
- A benyújtott pályázatom tartalmát (pályázati anyagot) az eljárásban résztvevők megismerhetik
- Nyilatkozom arról, hogy a vezetői megbízásával a Kjt., illetve Nkt. vonatkozó rendelkezése szerint összeférhetetlenség nem áll fenn.
- Nyilatkozom – a 2007. évi CLII. törvény rendelkezése alapján – a vagyonyilatkozattételi kötelezettségem teljesítem.

Pályázatom részeként mellékelem a következő iratokat, igazolásokat:

- Részletes szakmai önéletrajzomat
- Az intézményre vonatkozó, helyzetelemzésre épülő vezetői programomat, fejlesztési elképzeléseimet.
- Az magasabb vezetői kinevezéshez szükséges végzettségem, szakképzettségem meglétét igazoló okmányaim másolatát.
- Hatósági erkölcsi bizonyítvány
- 5 éves szakmai gyakorlatot igazoló okmányaimat.

Dorog, 2022. október 26.


Jászberényiné Szalkai Csilla

Tartalom

A pályázat elkészítésének alapjául szolgáló jogszabályi háttér, felhasznált dokumentumok..	5
1. Szakmai önéletrajz	6
2. Szakmai életút	8
I. HELYZETELEMZÉS	10
1.1. Az intézmény története, helye a város nevelési-oktatási rendszerében	10
1.2. Szociokulturális háttér	11
1.3. Gyermek létszámok, adatok az éves októberi statisztikák alapján	12
1.4. Infrastrukturális helyzetkép az elmúlt 5 év megvalósulásának tükrében	13
1.5. Humán erőforrás helyzete	14
1.5.1. Szakmai fejlődés, életpálya-modell	15
1.5.2. Az intézmény vezetési szerkezete	16
1.6. A szervezeti kultúra, mint a hatékony működés ismérve	16
1.7. Az óvoda kapcsolatrendszere.....	18
1.8. Az óvodában folyó pedagógiai munka	19
1.8.1. Az integrált nevelés megvalósulása.....	22
1.9. Ellenőrzés-értékelés	22
II. VEZETŐI PROGRAM	23
Vezetői hitvallásom.....	23
1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása	24
1.1. A gyermeki fejlődés támogatása és biztosítása	24
1.2. A mérési – értékelési folyamatok eredményeinek beépítése	25
1.3. A reflektív pedagógiai kultúra elsajátítása	25
1.4. A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek támogatása.	25
2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása.	27
2.1. A jogszabályi követelmények betartása és betartatása	27
2.2. Az intézményi erőforrások feltérképezése és fejlesztése	28
2.3. A tárgyi- és infrastrukturális feltételek megteremtése és megóvása	29
2.4. Az intézményi gazdálkodás	29
2.5. Az intézményi működés nyilvánossága	29
3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása	32

3.1. A változás-menedzselés	32
4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása	34
4.1. A vezetői jogkörök felelősségi és hatásköri meghatározása.....	34
4.2. Önfelkészítés	35
4.3. Az intézményi szakmai célok és az egyéni karrierépítési motivációk összehangolása.	35
5. Vezetői kompetenciák fejlesztése	37
5.1. Az intézményvezetői munka hatékonyságának növelése	37
Zárszó	38
Melléklet	39

A pályázat elkészítésének alapjául szolgáló jogszabályi háttér, felhasznált dokumentumok

- 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről
- A 2011. évi CXC. törvény végrehajtási rendeletei:
- 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 2011. évi 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról
- 2/2005. (III. 1.) OM rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról
- 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
- 2015. évi CCXXIII. törvény egyes szociális, gyermekvédelmi, családtámogatási tárgyú és egyéb kapcsolódó törvények módosításáról
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről
- 15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről
- 48/2012. (XII. 12.) EMMI rendelet a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokban való közreműködés feltételeiről
- 137/2018. (VII. 25.) Korm. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról szóló 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet módosításáról
- Dorogi Hétszínvirág óvoda szakmai és működési dokumentumai
- Dorog város képviselő-testületének vonatkozó rendeletei, határozatai

1. Szakmai önéletrajz

SZEMÉLYES ADATOK

Név: Jászberényiné Szalkai Csilla
Születési idő: 1969. június 27.
Lakcím: 2534. Tát, Fő út 152.
Elérhetőség: Tel.: 06-30-8650529
e-mail: csillaszalkai.23@gmail.com

ISKOLAI TANULMÁNYOK, VÉGZETTSÉGEK

1987-1990.	Vitéz János Római Katolikus Tanítóképző Főiskola <i>Felsőfokú végzettségű óvodapedagógus</i>
2005-2007.	Debreceni Egyetem Hajdúböszörményi Wargha István Pedagógiai Kar <i>Játék-és szabadidő pedagógia</i> <i>A preventív és differenciáló nevelés, a</i> <i>gyermek-, ifjúság- és családvédelem</i> <i>pedagógiai-pszichológiai módszertani</i> <i>ismeretei szakvizsgázott pedagógus</i>
2017-2019.	Kodolányi János Egyetem <i>szakvizsgázott pedagógus, közoktatásvezető</i>

MUNKAHELY

1990. augusztus 16. - 2010. június 30.	Dózsa György Napköziotthonos Óvoda 2510. Dorog, Otthon Tér 8.
2010. július 1.- 2012. december 30.	DOKI Hétszínvirág Óvoda 2510. Dorog, Otthon Tér 8.
2013. január 1.- 2014. július 15.	Dorog Városi Óvoda 2510. Dorog, Otthon Tér 8.
2014. július 16.-	Dorogi Hétszínvirág Óvoda 2510. Dorog, Otthon Tér 8.

MUNKAKÖR, MEGBÍZATÁSOK

1990. augusztus 16.-2022.augusztus 31.	óvodapedagógus
2014. július 15.- 2022. augusztus 31.	óvodavezető –helyettes
2022. szeptember 01.- 2022. december 31.	mb. óvodavezető

SZAKMAI TANFOLYAMOK, TOVÁBBKÉPZÉSEK

1999.	Kézműves technikák természetes anyagból
1999.	Mozgásfejlesztő program
1999.	Óvodai mozgásfejlesztő pedagógiai továbbképzési program
1999.	Játszva a tanulási kudarcok ellen
2003.	Környezeti nevelés szobában, szabadban
2004.	Játékpszichológia és játékpedagógia
2010.	Együttnevelés, befogadás, tolerancia
2010.	Drámapedagógia hátrányos helyzetű gyermekek integrált neveléséhez
2013.	Interdiszciplináris szak módszertani továbbképzés
2012.	A DIFER pedagógiai vizsgálati módszer gyakorlati megvalósíthatósága, mérés - értékelési rendszer az óvodában
2013.	Óvodai IPR továbbképzési program
2014.	Népi játék – néptáncmódszertan (Így tedd rá!)
2014.	Vizuális játékok, érdekes technikák, eszközök gyakorlatban
2014.	Népi játék – néptáncmódszertan (Igy tedd rá!)
2015.	Pedagógusok felkészítése a tanfelügyeleti ellenőrzésre és a pedagógus-minősítési eljárásban való részvételre.

*„A gyermek az öröm, a reménység.
Gyöngé testében van valami világi;
ártatlan lelkében van valami égi;
egész kedves valója olyan nekünk,
mint a tavaszi vetés: ígéret és gyönyörűség.”
(Gárdonyi Géza)*

2. Szakmai életút

Óvodapedagógusi diplomám megszerzése óta dolgozom életem első és eddig egyetlen munkahelyén a volt Dózsa György, ma Dorogi Hétszínvirág óvodában.

Az intézményhez való kötődésemben számos pedagógiai-, szakmai- és emberi tényezők is meghatározó szerepet játszottak. A nevelőtestületen belüli szakmai igényesség, innovativitás az együtt gondolkodás, a folyamatosan érkező újabb és újabb kihívásoknak való megfelelés, a pedagógiai szabadság alapozták meg az óvodai munkámat meghatározó kompetenciáimat.

Pályám első szakaszának meghatározó időszaka volt a Környezet megismerésére, és egészséges életmódra nevelő „Zöld levelecske” Pedagógiai programunk elkészítése és specifikumok bevezetése. Mint kezdő óvodapedagógus, tapasztalatot szereztem a környezeti nevelés megvalósításáról, és a környezettudatos magatartás megalapozásáról.

Szakmai munkám elismeréseként csoportvezető óvónői megbízást kaptam. Már ekkor nagy érdeklődéssel fordultam azon képzési lehetőségek felé, melyek biztosították az óvodai élet mindennapos tevékenységeiről, a gyermeki személyiségfejlesztés és tanulási képességek fejlesztéséről szóló ismereteim bővítését.

Dorog város nevelési és oktatási intézményeinek innovációja érdekében 2010-ben bevezetésre került a TÁMOP 3.1.4 pályázat által támogatott kompetencia alapú nevelés – oktatás, melynek részét képező saját innovációim (Macihét, Tökhét, Állatok Világnapja témahét, Egységország projekt) beépítésre kerültek az óvoda nevelési programjába.

Pedagógiai programunkban kiemelt célkitűzéseink magasabb szakmai megvalósítása érdekében szívügyemnek tekintettem a neves környezeti napokhoz kapcsolódó kreatív és sokszínű gyakorlati elemeket tartalmazó projektek és témahetek kidolgozásának kezdeményezését. A projektek bevezetéséhez kapcsolódó tervezési-, szervezési- és kommunikációs feladatokat is szívesen vállaltam.

Mérés, értékelési rendszerünk kidolgozásában és megvalósításában vezető szerepet betöltve irányítottam a DIFER mérések lebonyolítását, és az értékelés visszacsatolásának nyomon követését.

2014-ben megbízást kaptam az intézmény minőségirányítási csoportjának vezetésére. Irányításommal a hatályos jogszabályok alapján kidolgoztuk az intézmény belső önértékelési rendszerét, a gyakornoki szabályzatot, valamint a tanfelügyeleti és minősítési eljárásokat megelőző eljárásrendeket. Megbízást kaptam az intézményi BECS vezetésére, valamint a pályakezdő óvodapedagógusok mentori feladatainak ellátására is.

2015-től, mint intézményvezető-helyettes bekapcsolódtam az intézményi tervezési folyamatokba. Ennek révén rálátást és tapasztalatot szerezhettem az éves pedagógiai-, tanügyigazgatási- és költségvetési tevékenységekről.

Fontosnak tartom a pozitív nevelőtestületi klímát, melyhez számos közösségépítő programoz (kirándulások, ünnepnapok, csapatépítő tréningek) szervezésében vettem részt.

Szakvizsgázott és Pedagógus II. minősített pedagógusként számos ismerettel rendelkezem az óvoda pedagógiai-, minőségfejlesztési- és erőforrás gazdálkodásának folyamatairól.

Az óvodai élet különböző területein végzett munkámból fakadó sikerélmények, pedagógiai-szakmai tapasztalataim kiteljesedése alapozták meg azon célomat, hogy közoktatási vezetői végzettséget szerezsek.

Az óvodavezetőmmel kialakított konstruktív, előremutató munkakapcsolatunk során fogalmazódott meg az a gondolat, hogy az ő nyugdíjba vonulása után, kollégáim bizalmát, biztatását és támogatását élvezve pályázzam meg az intézményvezetői megbízatást.

Szakmai életutam alapján úgy érzem sikerült igazolnom, hogy a folyamatos megújulás elvét vallva, tudatosan készítettem fel magam a kihívásokra és törekedtem pedagógiai ismereteim és módszertani kultúráim fejlesztésére. Vezetői ambícióimat innovatív gondolkodásom, környezetem pozitív támogató visszajelzései, valamint a sokoldalú tapasztalatszerzéssel kialakult vezetői kompetenciáim:

- kooperatív szervezőkészségem,
- kommunikációs és tárgyalási képességem és készségeim,
- Vezetői, irányítói és a kollégákkal történő együttműködési képességeim,
- kapcsolatépítési-, információ gyűjtési-, döntés-előkészítési-, valamint operatív folyamatirányítási készségeim alapozták meg.

I. HELYZETELEMLÉZÉS

1.1. Az intézmény története, helye a város nevelési-oktatási rendszerében

A Dorogi Hétszínvirág Óvoda a város legnagyobb óvodájaként az Otthon téren, szép, parkosított környezetben található. Az épületet 1939-ben a Salgótarjáni Kőszénbánya Rt. építtette Gáthy Zoltán tervei alapján, az akkori bányász dolgozók gyermekei részére, mint Dorogi II. sz. Állami Kisdédóvó Intézetet, 2 csoporttal, 4 teremmel, 2 óvónői és 2 dajkai szolgálati lakással.

1944-ben a háború ideje alatt erős falai, nagy pincéje katonai- és légoltalmi parancsnokság székhelyeként, valamint katonai kórházként, és óvóhelyként is szolgált. 1945-ben a háború okozta károk helyreállítása után ismét óvodaként, illetve hadiárvának és iskolai napközinek fenntartott helyként, Rajk Lászlóné Gyermekotthon néven folytatta működését. Ekkortól a fenntartó már a Dorogi Szénbányák Vállalat volt.

1954-től az intézmény új neve: Dózsa György Óvoda.

1980-ban elköltözött a bölcsőde, helyén és a konyha átalakításával új óvodai csoportok jöttek létre. Így vált 7 csoportossá az intézmény.

A rendszerváltást követően Dorog Város Önkormányzata vette át a fenntartói szerepet. Legjelentősebb, a helyi közoktatást érintő döntése alapján a dorogi óvodák 2010 júliusától a Dorogi Óvoda, Magyar Angol Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola és Egységes Pedagógiai Szakszolgálat összevont intézmény óvodai intézményegységeként működtek tovább.

2013. január 1-től az állami fenntartásba kerülő iskolai- és szakszolgálati intézményegység kiválásával az óvodák új néven, mint Dorogi Városi Óvoda működtek tovább.

Az óvodák-szakmai programjuk kedvezőbb megvalósíthatósága érdekében - kezdeményezték a fenntartó önkormányzatnál az intézményegység felbontását. Ennek eredményeképpen 2014. július 15-től óvodánk ismét önálló intézményként, Dorogi Hétszínvirág Óvoda néven folytatta működését.

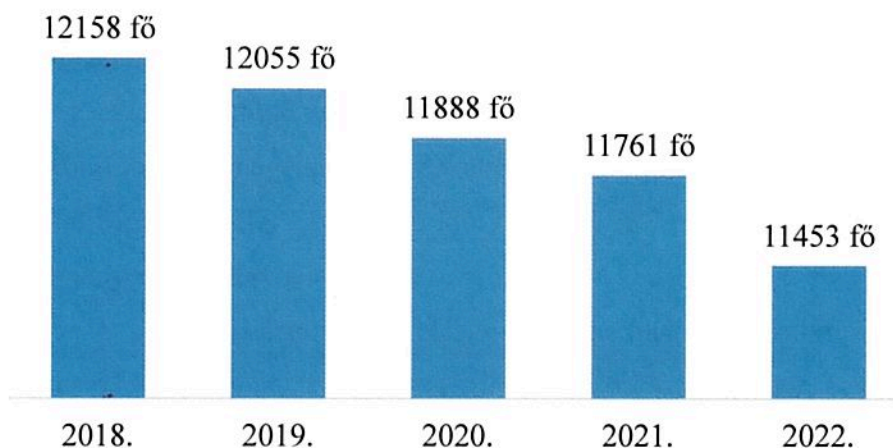
1.2. Szociokulturális háttér

A település fejlődése, az újabb ipari – elsősorban vegyipari – munkalehetőségek révén a 80-as évektől új lakótelepek építésével biztosítottak lakóhelyet a családok többségének. Óvodásaink többsége ma is e lakótelepeken él. Sajnálatos, hogy a lakótelepek lakóinak hátrányos társadalmi helyzetét fokozzák a szűkös lakáskörülmények, az alacsony iskolai végzettség, amelynek alacsony munkaerő piaci értéke van. A város és térsége gazdasági egységeinek humánerőforrás igénye elsősorban a folyamatos, vagy több műszakos munkarendet preferálják, amely az óvodás korú gyermekek családban történő nevelésére, szocializációjára is jelentősen kihat. Egyre több szülő vállal külföldi munkát megélhetése érdekében. Ebből fakadóan igen eltérő a gyermekek érzelmi és szocializációs szintje, egyre több időt töltenek az óvodában és az első kirándulás, állatkerti séta élményét is velünk éli át.

Az esélyegyenlőség, gyermekközpontú nevelés, empátikus magatartás, inkluzív környezet és segítségnyújtás eszközeivel óvodánk biztosítja minden gyermek számára az egyéni fejlődéshez szükséges feltételeket. Ebben aktív preventív munkát végez az óvoda gyermekvédelmi felelőse. Tartalmas együttműködést folytatnak a gyermekvédelmi társintézményekkel.

Dorog város lakosságának alakulása az elmúlt öt évben sajnos csökkenő tendenciát mutat.

Dorog város demográfiai mutatói



1.3. Gyermek létszámok, adatok az éves októberi statisztikák alapján

Dorogi és a bejárósok gyermekek létszámadatai



Az elmúlt öt év lakosságszám-csökkenése ellenére elmondható, hogy a gyermeki létszám stabil, minden óvodaköteles gyermek felvételét sikerült biztosítani. Mivel a kötelező felvételű óvodai körzetek nagy részét a környék lakótelepei alkotják, az ezekre jellemző be-és elköltözések egész évben folyamatos létszámmozgást eredményeznek. Növekvő tendenciát mutat a bejárósok száma, ami kompenzálja a város demográfiai mutatói alapján is prognosztizált, egyre csökkenő dorogi gyermekek számát. Az óvodapedagógusokat újabb és újabb kihívás elé állítja az SNI-s, valamint a BTMN-es gyermekek integrálása, beillesztése a csoportok életébe.

nevelési év	SNI	BTMN	HH	HHH
2018/2019	3	9	8	-
2019/2020	5	7	6	1
2020/2021	3	16	8	1
2021/2022	6	4	9	1
2022/2023	4	14	9	-

1.4. Infrastrukturális helyzetkép az elmúlt 5 év megvalósulásának tükrében

Az óvoda főépülete jó állapotú, könnyen megközelíthető, zöld környezetben található biztonságos épület, mely 7 csoportszobával, 5 mosdóval, öltözővel és a szükséges kiszolgálóhelyiségekkel rendelkezik. Az óvoda 4 csoportszobája tágas, esztétikus, világos, változatos játékeszközökkel várják a gyerekeket. A két emeleti csoportszoba kis alapterületű, ami a magas létszámú gyermekcsoportok ellátását és a gyermekek mozgásigényének kielégítését, a mozgásfejlesztés hatékony megvalósítását nagyon megnehezíti. Az óvoda két udvarrészrel rendelkezik, így kellemes, parkosított környezetben tölthetik a gyerekek játékidőjüket.

Dorog Város Önkormányzata a 2010-es évek végén átfogó intézményfelújítási tervek alapján megkezdte az épület műszaki-, energetikai felújításának megvalósítását. 2017-ben megtörtént a tető teljes cseréje, majd a COVID-járvány miatt a további rekonstrukciós munkálatok nem kezdődtek meg. 2020-ban elkészült az óvoda teljes energetikai-, műszaki és épületszerkezeti felújításának terve, melyet a fenntartó elsősorban pályázati forrásokból kíván megvalósítani.

Néhány éve az intézmény önálló gázfűtésről visszaállt távfűtésre, amely döntés a jelenleg kialakuló energiaválság ismeretében a fenntartó részéről újabb rekonstrukciós munkálatokat eredményez.

Az épület belső fűtési rendszere és a nyílászárók meglehetősen elavultak. Az éves érintésvédelmi felülvizsgálatok is igazolják a villamossági rendszer mielőbbi korszerűsítésének szükségességét.

Továbbra is várat magára a vizesblokkok, a mosó-és tálalókonyha felújítása.

A nagyobb beruházások csúszása mellett évről évre számos olyan kisebb és nagyobb felújítási munkálat is történt, melyek növelték az óvodában tartózkodók komfortérzetét.

A belső terekben évről-évre folyamatosan sor került a termék festésére, padlózat-felújításra.

Az elöregedő bútorzat és játékok, valamint a pedagógiai munka eszközeinek folyamatos pótlását és cseréjét hármass forrásból - önkormányzat, pályázatok és az óvoda alapítványa – sikerült megoldani.

Az udvari játékok felújítását, karbantartását az önkormányzat biztosítja. Az udvari játékok cseréjét szinte csak alapítványi és pályázati forrásból sikerült kivitelezni, így a 2022-ben, közel kétfélmillió forint értékű mozgásfejlesztést szolgáló két tornyú játszótér beszerzését is.

Az óvoda nem rendelkezik tornateremmel, melynek hiánya miatt nehézségekbe ütközik a pedagógiai programban meghatározott mozgásfejlesztési-, egészségnevelési és sporttevékenységek megvalósulása.

A műszaki és esztétikai hiányosságok ellenére az óvoda külső és belső képe rendezett, barátságos, családias, s rendelkezik a szakszerű, törvényes működéséhez szükséges kötelező felszereléssel és eszközzel.

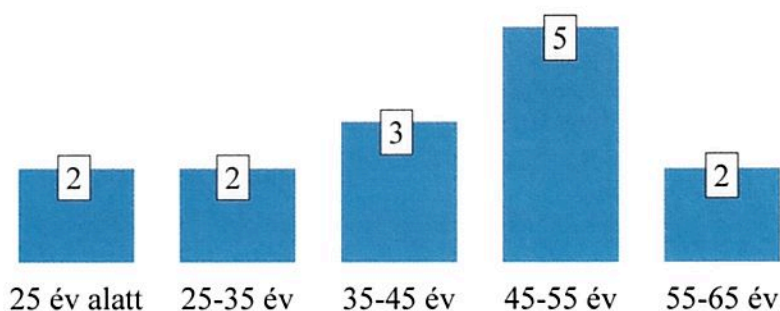
1.5. Humán erőforrás helyzete

Az óvoda jelenleg 7 csoportos, 165 férőhellyel rendelkezik. Létszámunk az elmúlt 3 évben 112%-os átlagmutatójú volt. A nevelőtestület 15 óvodapedagógusból, 2 fő pedagógiai asszisztensből és 7 fő dajkából áll. A nevelési munkát 1 fő óvodatitkár segíti, a takarítást 1 fő, a karbantartói-udvaros feladatokat 1 fő látja el. A tálalókonyhában a Hungast Kft. 2 külső dolgozóval látja el az ételmezési feladatokat.

Az SNI-és BTMN-es gyermekek ellátásában évről évre megújuló megbízási szerződéssel a Pedagógiai Szakszolgálat által biztosított, illetve utazó gyógypedagógus látja el a feladatokat.

Az elmúlt öt évben a dolgozói fluktuáció közepesnek volt mondható. A nők 40 éves korkedvezményes nyugdíjlehetőségét kihasználva öten kérték nyugdíjazásukat, míg 6 fő más intézményekben, illetve pályaelhagyóként folytatta munkáját.

A pedagógusok életkori megoszlása a következő:



Az életkor szerinti összetétel jól tükrözi az elkövetkezendő időszakban várható változásokat, amelyek előrevetítik a szükséges feladatokat, miszerint a tapasztalt szakemberek helyére ugyanolyan elhivatott, lelkes emberek kerüljenek.

Nevelőtestületünk munkájára jellemző az innovatív gondolkodás, inkluzív szemlélet, amely szükségszerűen magában hordozza a folyamatos szakmai megújulás igényét. Erre alapozva készítettük el öt éves beiskolázási- és továbbképzési tervünket is, amelyben megfogalmaztuk a vezetői utódláshoz, a minőségi munkavégzéshez, valamint az egyéni, szakmai kompetenciák fejlesztéséhez szükséges képzési elvárásokat és lehetőségeket is.

Az óvodában dolgozó óvodapedagógusok, nevelés-oktatási munkát segítők, valamint a dajkák rendelkeznek a törvényi előírásoknak megfelelő iskolai végzettséggel.

Óvodapedagógusaink eleget tettek a 7 évenkénti továbbképzési kötelezettségeiknek is.

Pedagógiai asszisztenseink elsősorban a BTMN-es, valamint a különleges nevelést igénylő gyermekek ellátásában végeznek hathatós támogató tevékenységet. A szakképzett dajkák segítik az óvodapedagógusok nevelő munkáját, biztosítva a szociális képességek fejlesztését, valamint a nevelési munka eredményességét, összehangoltságát.

A sajnálatosan alacsony bérek, valamint a pedagógusok társadalmi megbecsültségének csökkenése miatt egyre nagyobb nehézséget jelent felsőfokú, óvodapedagógusi végzettségű szakemberrel feltölteni az esetlegesen megüresedő státuszokat. Szerencsésnek mondhatjuk intézményünket, mivel nevelőtestületünk jelenlegi létszáma stabilizálódni látszik, sikerült fiatal, motivált óvodapedagógusokat alkalmazni.

1.5.1. Szakmai fejlődés, életpálya-modell

A stratégiai, pedagógiai célkitűzések eléréséhez elengedhetetlen egy jól motivált, széles körű ismeretekkel rendelkező közösség megléte. Az erkölcsi elismeréseken kívül korlátozottak azon lehetőségek, melyek akár más formában is biztosítják a minőségi munkavégzés elismerését.

A szakmai ismeretek bővítése, megújítása, s ezzel a bérezésben megjelenő anyagi elismerések lehetősége jelenleg az önként vállalt továbbtanulásban, szakvizsgák, valamint az életpálya modell szerinti minősítésekben nyilvánul meg. Elvárásként fogalmaztuk meg, hogy pedagógusaink mielőbb teljesítsék a pedagógus II. szint minősítési elvárásait, hiszen ez

értékmérője is az intézmény szakmai színvonalának. Sikeresen működik a pályakezdő pedagógusok körében a gyakornoki rendszer, mely révén mentorok segítségével eredményes pedagógus I. szintet értek el a minősítési vizsgákon. Az életpálya modell további kihívásokat is jelent, melyek lehetőséget adhatnak mesterpedagógusi-, szaktanácsadói-, vagy szakértői egyéni előrelépés lehetőségére is.

A tantestület életpálya modell szerinti fokozatainak megoszlásai:

Gyakornok	Pedagógus I.	Pedagógus II.	Mesterpedagógus
1 fő	7 fő	5 fő	1 fő

A fentiek alapján előre vetíthető, hogy a következő években a humánerőforrás-gazdálkodás alapos átgondolást és tervezést igényel. Csak magasan képzett, szakmai-emberi kihívásokra fogékony, motivált tantestület lesz képes megfelelni az egyre nehezebb társadalmi és pedagógiai elvárásoknak.

1.5.2. Az intézmény vezetési szerkezete

Az intézmény vezetése lapos hierarchiában működik, a minőség iránt elkötelezett, a folyamatos megújulást és innovatív gondolkodást támogatja.

Az óvodavezető munkáját két munkaközösség-vezető, valamint egy helyettes segíti. A feladatok és az azzal járó felelőségek kompetencia alapon kerülnek felosztásra. A tevékenységekörönként rögzített munkaköri leírások az éves beszámolók és tapasztalatok, valamint a szükségszerű fejlesztések érdekében évente aktualizálásra kerülnek.

Az intézményi tervezési folyamatok nyilvánosak, célra irányulók. Annak ellenére, hogy a döntéshozatal centralizált, a helyettesi-, a munkaközösség vezetői- illetve az intézményi belső értékelő csoport vezetői által biztosított döntés-előkészítési tevékenységek jól áttekinthető és jól működő szervezeti struktúrát igazolnak.

1.6. A szervezeti kultúra, mint a hatékony működés ismérve

A pedagógiai programban megfogalmazott hitvallásnak és nevelésfilozófiának az óvoda minden dolgozója elkötelezett híve. Egyetértés született a kompetencia alapú nevelés megvalósításával, az élethosszig tartó, tanulással és az állandó önképzéssel.

Az elmúlt évek során végbemenő intézmény összevonás az iskolákkal, pedagógiai szakszolgálatokkal, óvodákkal, majd a különválás megerősítette a szervezet alkalmazkodó képességét.

A folyamatos változások ellenére a pedagógiai programban meghatározott értékeket (környezeti és egészséges életmódra nevelés, környezettudatos magatartás kialakítása) mindvégig megőrizte. A szervezet sikeresen fejlődött, hiszen partnereik elégedettségét tükrözi, hogy évek óta 100 % feletti a feltöltöttség, s a város legkeresettebb óvodája lett.

Az óvoda szervezeti kiválóságának tükrö és hatékony működésének ismérve a helyi médiában történő rendszeres megjelenés. A folyosókon lévő faliújságok, hirdetőtáblák, gyermekmunkák, valamint fotó dokumentációk, kiadványok mind-mind az intézményi kultúra vizuális értékei.

Az óvodában működő információs csatornák nem csak a belső, hanem a külső, a szülők, a fenntartó és a partnerek felé is lehetőséget biztosít a szervezeti munka átláthatóságára, hatékonyságára. Sajnos önálló honlappal nem rendelkezik, de a közösségi felületen szervezett csoportokban történő kapcsolattartás a gyors és pontos információ-áramlást segíti elő.

1.7. Az óvoda kapcsolati rendszere

Az óvoda működésének széles körű ismeretében és megismertetésében nagy szerepe van a kapcsolattartás tudatos tervezésének. A megfelelő kapcsolattartás egyrészt formálja az intézményről kialakult képet, másrészt szolgálja a partnerközpontú együttműködés hatékonyságát.

Az intézményi partnerazonosítás évente, a munkaterv részeként valósul meg. Legfontosabb a belső, közvetlen partnerek értékelő véleményező tevékenysége.

Az óvoda kapcsolatrendszere

Belső kapcsolatok		Külső kapcsolatok	
Szülők	családlátogatások	fenntartó	beszámolók
	szülői értekezlet		egyeztetések
	fogadónap		vezetői értekezlet
	napi kapcsolatok	bölcsőde	látogatás
	közös programszervezés		nyílt napok
	nyílt napok		esetmegbeszélés
	beszoktatás	iskola	nyílt napok
szociális segítő	fogadóóra		iskolaválasztó programok
	esetmegbeszélés		beiskolázás
pedagógusok, alkalmazottak	munkaközösségek	Pedagógiai Szakszolgálat	jelzések, konzultációk, tanácsadás
	szakmai napok	Gyermekjóléti szolgálat	esetmegbeszélés
	munka- és nevelőtestületi értekezletek		tájékoztatás
	csoportlátogatások	gyermekorvos, védőnő	szűrővizsgálatok
	esetmegbeszélés	társóvodák	szakmai napok
	kirándulások		vezetői konzultáció
	közös kulturális programok	közművelődési -és sportintézmények	rendezvények, programok, versenyek
	csapatépítő tréning		

A szakmai- pedagógiai partnerekkel (iskolák, társóvodák, bölcsőde, Pedagógiai Szakszolgálat, Családsegítő stb.) programtervek készítésével, azok megvalósításával, valamint kölcsönös értékelésével biztosított a folyamatos együttműködés.

A szülők, mint partnerek, az éves tervekben szereplő programok előkészítésében véleményező, a különböző fórumokon, a szülői munkaközösségben aktív résztvevő és értékelő szerepükkel élve biztosítják az óvodai élet és a család nevelési partnerkapcsolatának egységét.

A fenntartóval gazdasági-, műszaki- feladatok megoldásában a kapcsolat napi szintű.

A pénzügyi fegyelem és költséghatékony gazdálkodás érdekében havi, illetve negyedéves pénzforgalmi jelentéseken keresztül biztosított az ellenőrzés.

Szervezetünk hatékony működését igazolják mindazon visszajelzések, amelyek alapján egy olyan, családi nevelést kiegészítő, értékeket közvetítő, toleráns óvodai életet teremtettünk meg, melyben kiemelt hangsúlyt fektetünk a gyermekközpontúságra.

1.8. Az óvodában folyó pedagógiai munka

Pedagógiai programunkat 1999-ben környezeti munkaközösségünk hatékony közreműködésével a nevelőtestület alkotta meg, melyet folyamatosan felülvizsgált a törvényi megfelelés, az alkalmazhatóság, a gyakorlati tapasztalatok tükrében.

2010-től A TÁMOP. 3.1.4.-8/2-2008-0042 pályázat alapján bevezetett kompetencia alapú óvodai nevelési programcsomag adaptálásával az Egészség és környezetismereti nevelés területen került fejlesztésre szakmai munkánk. Saját innovációként dolgoztuk ki és alkalmazzuk az Állatok világnapjához kapcsolódó témahetet, valamint az Egészségország című projektet. A TÁMOP. 3.1.4.-8/2-2008-0042 pályázat keretein belül megvásárolt jó gyakorlat - "Segítőtárs - SNI integráció, differenciált fejlesztés, inklúzió" - címet viselő program segít a sajátos nevelési igényű tanulók integrált nevelésének legoptimálisabb megvalósításában.

Az óvodapedagógusok képzettségein túl, a jó gyakorlatok jelentős támogatást biztosítanak a szakszerű képességfejlesztésben, hátránykompenzációban, elsősorban a sajátos nevelési igényű, beilleszkedési, tanulási, magatartási zavarral küzdő, az anyanyelvi fejlődésben elmaradt, valamint hátrányos helyzetű gyermekek esetében.

Pedagógiai programunk a gyermekvédelemmel összefüggő feladatok, megelőző, felzárkóztató és hátránycsökkentő jellegét is hangsúlyozza. Figyelembe veszi a sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelésének irányelveit is.

A 137/2018. (VII. 25.) Korm. rendeletben megfogalmazott alapprogram szerint 2018. szeptember 1-től az átdolgozott helyi óvodai nevelési program határozza meg nevelő-fejlesztő munkát. Az Óvoda legfontosabb stratégiai dokumentuma a Zöld Levelecske Környezeti- és Egészséges Életmódra Nevelő Program, melyet az intézmény az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja alapján saját, helyi igényekkel és lehetőségekkel ötvözött célok kidolgozásával készült el.

Az óvoda gyermekképe deklarálja a gyermekközpontú, befogadó szemléletet, ezzel biztosítva minden gyermek számára az egyenlő feltételeket. Megjelennek benne az intézmény speciális jellemzői, amelyben hangsúlyt kapnak a környezettudatos magatartásra nevelés érdekében kiemelt célok és feladatok. Helyi sajátos értékeiken túl kiemeli az óvodai nevelés alapját képező hármas funkciót.

Pedagógusképe alapját az inkluzív pedagógiai elvek, érzelmi gazdagság és környezet iránti tisztelet, valamint a hazaszeretet képezi. Az elvárásokat kiterjeszti a nevelő munkát segítőkre is.

A nevelési alapelvek és célok meghatározásakor az Alapprogram elveire támaszkodva jelenik meg a sokoldalú és harmonikus fejlesztés. A fejlesztő munka elsősorban a környezeti és egészséges életmódra nevelés területén történik, a kompetencia alapú nevelésen belüli, tevékeny megismerési folyamattal, szem előtt tartva a gyermekek eltérő fejlődési ütemét.

Kiemelt jelentőségű az óvodai alkalmazottak és a gyermekek közötti pozitív attitűd és érzelmi töltet. Egyediségét a napi tevékenységek folyamatába integrálva tükrözi az élménypedagógián alapuló tevékenységek és ismeretszerzés, mely sorában kiemelt szerepet kapott a játék, azon belül is a mindennapi szabad játék, melyet a legteljesebb személyiségfejlesztő eszköznek tekint.

Az intézmény fő nevelési profilja a környezeti nevelés, ezért részletesebben került kidolgozásra a külső világ tevékeny megismerése.

A komplexitás jegyében összefonódnak a környezeti neveléshez kapcsolódó témák a gyermekirodalmi-, zenei-, vizuális-, mozgásos-, matematikai- és anyanyelvi ismeretekkel.

A módszertani és pedagógiai szabadságot meghagyva az éves anyagot heti bontású ütemtervek tartalmazzák. Az intézményben kialakult gyakorlata van a tehetséges gyermekek támogatásának. A kreatív, tehetségigéret gyermekek fejlesztését az óvodai csoportokban a napi

tevékenységekbe ágyazva, illetve kiscsoportos tehetségtámogató foglalkozásokon történik. (angol nyelv, futball, úszás)

A gyermeki fejlődés nyomon követésére jól kidolgozott mérési-értékelési rendszert alkalmaznak az óvodapedagógusok. (DIFER mérés)

Az óvodai nevelés általános feladatai közé emeltük az értékorientált közösségi nevelést, mely szinte minden területre kiterjedően meghatározza a napi-, heti- és éves tevékenységeink tervezését és megvalósítását.

Az anyanyelvi, az értelmi fejlesztés és nevelés megvalósítása érdekében kibővültek azon megismerési folyamatok, amelyek a nemzeti identitástudat, a keresztény kulturális értékek, a szülőföldhöz és a családhoz való kötődés alapjai. Az éves tervezés során különös hangsúlyt kaptak a nemzeti – és családi ünnepek, a magyar kultúra (zenei, tárgyi, irodalmi) értékeinek közvetítése.

Az óvodai élet tevékenységi formái több területen is építenek a hagyomány- és identitás tudatra. A verselés, mesélés feladatai közé beépült a mesék bábozással és a dramatizálás eszközeivel történő feldolgozása. A 3-7 éves gyermekek életkori sajátosságait figyelembe véve a klasszikus és kortárs irodalmi művek mellett nagyobb teret kapott a népmesék, a népi hagyományokat felelevenítő mondókák, rigmusok, valamint a magyarság történetét feldolgozó mondavilág megismertetése.

A rajzolás, festés, mintázás kézi munka tevékenységeit kibővültek a népszokásokkal, néphagyományokkal, népművészeti motívumokkal és nemzeti szimbólumokkal történő ismerkedéssel, melyek fontos szerepet kaptak a gyermekek személyiségfejlesztésében. A gyermeki alkotások rendezvényeken történő bemutatására jó motiváció a tehetségek bátorítására.

A külső világ tevékeny megismerésében új tartalmi elemként szerepel az ismeretek életkori sajátosságaiknak megfelelő szintetizálásából a szűkebb és tágabb, helyi és nemzeti közösséghez tartozás élményének megteremtése.

A pedagógiai programunk megvalósításának minőségi fejlesztése érdekében hoztuk létre környezeti szakmai munkaközösségünket, melynek programjainkat, működési terveit közösen állítjuk össze, majd az eredmények tükrében gondoljuk tovább a következő tervezési időszakot.

A jól működő munkaközösségünkön belül az egymástól tanulást is előnyben részesítjük, ezért betekintést engedünk egymás óvodai munkájába szakmai nyílt napok vagy egyes gyermekprogramok keretében.

A 7 óvodai csoport egységet alkotva, de mégis egyedien tükrözi a pedagógiai munkát.

1.8.1. Az integrált nevelés megvalósulása

A társadalomban, gazdaságban végbemenő változások jelentősen befolyásolják a családok szociális életkörülményeit. Többségük egyre nehezebb anyagi háttérrel rendelkezik, így a hátrányos helyzet több oldalról is érinti a gyermekek egy részét. Az SNI-s és hátrányos helyzetű gyermekek számának növekedése miatt szükségessé vált a differenciált fejlesztés igénye, a családi szocializáció hiányából eredő redukció, a családgondozás, a gyerekek képességeinek szintre hozása és hátrányaik kompenzálása.

Az intézmény jelenleg 6 sajátos nevelési igényű gyermek nevelését, fejlesztését látja el. Mivel az óvoda nem rendelkezik speciális szakképzettséggel rendelkező szakemberekkel, ezért a gyermekek fejlesztését utazó gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus, logopédus és konduktor látja el, megbízási szerződés keretében. A BTMN-es gyermekek esetében a Pedagógiai Szakszolgálat munkatársai biztosítják a hathatós együttműködést és fejlesztést.

Az Alapító okiratban meghatározott, sajátos nevelési igényű gyermekek nevelésének irányelveit a Pedagógiai program rögzíti. Az óvodapedagógusok ezen irányelvek és a szakemberekkel, szülőkkel való folyamatos és rendszeres konzultáció alapján végzik nevelő- és fejlesztőmunkájukat.

1.9. Ellenőrzés-értékelés

Az óvoda külső szakmai – pedagógiai ellenőrzése tanfelügyelet keretében 2019-ben 7 kompetenciaterület alapján azonosította az erősségeket, s tett javaslatot a fejlesztendő területekre. Mindezek figyelembevételével a jövőbeni stratégiai-operatív folyamatok tervezésekor az ezen fejlesztendő területekre fókuszáló intézkedési terv ártértékelése is szükségessé válik.

A belső ellenőrzési rendszer éves szinten tervezett, meghatározott metodikával rendelkezik. Az operatív, napi munka reflexiói, a féléves és éves, valamint a fenntartó felé irányuló beszámolási tevékenységek átfogóan értékelik az óvoda pedagógiai-, nevelési-, gazdálkodási- és a törvényes működésének megvalósulását.

II. VEZETŐI PROGRAM

Vezetői hitvallásom

- Legfőbb érték számomra a gyermek, mint ember.
- Nevelőmunkánk s szervezetünk sokszínűségére utal intézményünk „Hétszínvirág” elnevezése, melyet a világirodalom gyöngyszemeként nyilvántartott Katajev mese ihlette, s melyben a gyerekek álmai teljesülnek. Névválasztásunkat az is meghatározta, hogy 7 csoport működik óvodánkban, melyek egységet alkotnak, mégis egyediek. A virág szimbolizálja a szépséget, szeretetet, harmóniát, egyediséget és gondoskodást, melyeket az óvodai nevelés alappilléreinek tartok.
- Pedagógiai programunk szimbóluma és elnevezése a „Zöld levelecske,” mely nevében hordozza tulajdonságát. E virág részét képező, természetben megtalálható jelképpel utalunk arra, hogy nevelőmunkánkban kiemelt területe a környezet megismerése, valamint az egészséges életmódra nevelés igényének megalapozása. Nevelésfilozófiám meghatározója a fenntartható fejlődés, a környezettudatos magatartásformálás megalapozása.
- Hiszek abban, hogy tudunk olyan óvodát teremteni, amely képes a mai rohanó világban felnövő gyermekek számára a megszerzett tudás kreatív alkalmazását, a másság elfogadását, a környezet tiszteletét, szeretetét és megóvását biztosítani.
- Elkötelezettje vagyok az élethosszig való tanulásnak és az állandó önképzésnek.

Leendő intézményvezetőként legfontosabb célkitűzésem az, hogy a hatályos törvények, rendeletek, belső szabályzatokban foglaltak betartásával, a helyi sajátosságokat, a már meglévő értékeket, jó eredményeinket és gyakorlatainkat, a működéshez szükséges személyi, tárgyi feltételeket megtartva, az Országos Alapprogram és a Pedagógiai Programunk alapján az óvodai nevelés magas szakmai színvonalú megvalósításával úgy biztosítsam az óvoda törvényes működését, hogy a város keresett, és elismert nevelési intézménye legyen.

Intézményvezető programom fejlesztési koncepcióit az alábbi öt stratégiai területen kívánom bemutatni:

- Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai - stratégiai vezetése és irányítása
- Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása
- Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása
- Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása
- A vezetői kompetenciák fejlesztése

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása

Az óvoda Pedagógiai programjában foglalt célok és feladatok megvalósulása érdekében kiemelt feladatommak tartom, hogy az intézményi szakmai-, tanügyigazgatási és egyéb, kötelees dokumentumai - Pedagógiai Program, SZMSZ, Házi rend, Továbbképzési terv, Beiskolázási- és továbbképzési terv, valamint az egyéb, belső szabályzók - naprakészek legyenek, s megfeleljenek a jogszabályi változásoknak.

A nevelőtestülettel együttműködve a jogszabályi, illetve a környezeti változásokat figyelembe véve ezen dokumentációkat folyamatosan felülvizsgáljuk.

Elvárásként fogalmazom meg minden óvodapedagógussal szemben, hogy a nevelési év kiemelt céljai és feladatai jól követhetően jelenjenek meg a tervezés-, megvalósítás- értékelés folyamatában.

1.1. A gyermeki fejlődés támogatása és biztosítása érdekében

- Célom, hogy a gyermekek érdekeinek tiszteletben tartásával az óvoda Pedagógiai Programjában megfogalmazott nevelési elveket, célokat és feladatokat korszerű nevelési módszerekkel és eszközökkel valósítsuk meg.

- Célom, a pedagógus és NOKS-os munkatársak szakmai együttműködésének támogatása, a munkaközösségek feladat- és tevékenységekörének szélesítése
- Elengedhetetlennek tartom, ezért szorgalmazom a gyermekek mentális és szomatikus állapotának feltárását, s az ehhez szükséges megismerési technikák fejlesztését.

1.2. A mérési – értékelési folyamatok eredményeinek beépítése érdekében

- Szükségesnek tartom az óvodában használt, a gyermekek fejlődését nyomon követő dokumentáció folyamatos korrekcióját. Ennek megfelelően elvárom, hogy az óvodapedagógusok folyamatosan jelenítsék meg dokumentált reflexiókban a gyermekek fejlesztése érdekében végzett tevékenységeket, azok eredményességét. A csoportnaplók, fejlesztési naplók és éves beszámolók ezen tevékenységek komplexitását kell tükrözzék.

1.3. A reflektív pedagógiai kultúra elsajátítása érdekében

- Erősíteni kívánom a nevelési-pedagógiai tudásmegosztást, az óvodán belüli tapasztalatok, jó gyakorlatok bemutatását nevelési értekezletek, hospitálások, bemutató foglalkozások keretében, valamint külső, szakmai szolgáltatói képzéseken való részvétel támogatásával.
- Az összegző ismeretek közös feldolgozásával a módosult, illetve jó gyakorlatként rögzült fejlesztéseket beépítjük a következő év(ek) módszertani, pedagógiai eszköztárába, valamint felhasználjuk stratégiai dokumentumaink felülvizsgálata során is.

1.4. A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek támogatása érdekében

A megismerési folyamatok során speciális támogatást kell biztosítanunk a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek számára is.

- E területen elsődleges célom, hogy feltérképezzük a nevelési-tanulási szükségleteket, s a gyermekek egyénre szabott támogatási, megoldási lehetőségeket teremtsünk. ennek érdekében szükségesnek látom s támogatom a gyermekek fejlesztésében részt vevő szakemberek együttműködését esetmegbeszélések, szülői, fejlesztő pedagógiai konzultációk szervezésével. (óvodapedagógus- fejlesztő pedagógus-gyógypedagógus).

- Az együttműködésben építék a szülői, kölcsönös kommunikáción alapuló támogatási környezetre is.
- Fontosnak tartom, hogy az egyes csoportok összeállításánál hangsúlyt kapjon a BTMN-es, SNI-s gyermekek arányos elosztása, a befogadó, támogató közeg megteremtése.
- A csoporton belüli támogatásként szükségesnek látom a pedagógiai asszisztensek jelenlétét és szakmai ismereteiknek naprakész bővítését.
- Célom, hogy a tudásmegosztás, egymás munkájának, eredményességének megismerése és elismerése révén egy támogató, inkluzív pedagógiai közösség alakuljon ki, mely a jelen ismereteire építve alakítja ki az intézmény korszerű pedagógiai gondolkodáson és tevékenységen alapuló jövőképét.

Célok és feladatok

Rövidtávú (1 év)	Középtávú (2-4 év)	Hosszú távú
• A rendelkezésre álló stratégiai és működési dokumentációk áttekintése, aktualizálása • A KIR és KIRA rendszer alkalmazása, naprakész működtetése • A tanügyigazgatási feladatok pontos, áttekinthető végzése • A gyermekek fejlődését nyomon követő dokumentáció felülvizsgálata • A pedagógiai munka tervezési dokumentációinak áttekintése, korrekciója • A különös figyelmet igénylő tanulók érdekében megvalósuló szakmai kooperáció kidolgozása a gyermekek szakszerű ellátása megfelelő szakemberek biztosításával. • Differenciálás megvalósítása a minden napokban.	• A Pedagógiai Program felülvizsgálata • A naplók, fejlesztési tervekben követhető, megfigyelésre, értékelésre és az alkalmazott módszerek módosítására irányuló reflexiók elkészítése • A gyermekek egyéni, differenciált fejlesztésének nyomon követése, szükség esetén módosítása. • Az innovatív kezdeményezések, jó gyakorlatok dokumentálása, azok közkinccsé tétele • Belső tudásmegosztás éves tervezése	Az alap-és működési dokumentációk hatályossági felülvizsgálata, a fejlesztési, innovációs tevékenységek beépülése a szervezeti kultúrába A megfigyelésre, elemzésre és értékelésre való képesség a pedagógiai professzió alapkövévé váljon.

• Egyéni fejlesztési tervek kidolgozása, dokumentálásának megvalósítása a csoportnaplókban. • A hátrányos helyzetű gyermekek esélyegyenlőségének megteremtése.		
---	--	--

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

Intézményvezetőként alapvető feladatom, hogy biztosítsam az óvoda törvényes, hatékony és eredményes a működését. E feladatrendszerbe tartozik a jogszabályi változások lekövetése, a költséghatékony pénzügyi gazdálkodás, az infrastruktúra működtetése, a humán erőforrás menedzselés, a hatékony kommunikáció és információáramlás, valamint a partneri kapcsolattartás is.

2.1. A jogszabályi követelmények betartása és betartatása érdekében

- Folyamatosan követem a jogi szabályozók változásait. A változások követésében vezetői munkamegosztás keretében összegezzük a szükséges és lehetséges eljárásokat. (Magyar Közlöny, Pályázati figyelő stb.)
- Szükségesnek és célravezetőnek tartom egy belső, e-dokumentumtár létrehozását és folyamatos karbantartását.
- A dolgozókat érintő munka-és személyügyi jogszabályi változásokról időszakosan, illetve szükség szerint munkatársi megbeszélések keretében tervezek tájékoztatást adni. Amennyiben szükséges, biztosítom az egyéni jogi segítségnyújtás és jogértelmezés lehetőségét is.
- Munka-és nevelési értekezleteink hatékonysága érdekében a felmerülő témákat előzetes vezetői-, munkaközösségi megbeszélések alapján kívánom előkészíteni, s amelyeken a elvárásként fogalmazom meg a konstruktív együttműködést és véleménycserét. A határozathoz kötött döntések előkészítése érdekében előzetes információt tervezek küldeni mind a vezetői, mind az érintett dolgozói, illetve partneri közösségeknek.
- Az intézményi folyamatok megvalósulása érdekében szükségesnek látom a meglévő szabályzatokat, eljárásrendeket aktualizálni, s az új jogszabályi környezettel

harmonizálni. Az eljárásrendek kidolgozásával a folyamatok több kritikus ponton is ellenőrizhetők.

2.2. Az intézményi erőforrások feltérképezése és fejlesztése

- Folyamatosan szem előtt kell tartanom a racionális, tárgyi-emberi-és infrastrukturális szükségletek, s a hozzárendelhető források egyensúlyát. Ennek megfelelően rövid-közép-és hosszútávú fejlesztési terveket kell készítenünk, melyek egységet alkotnak az intézmény fenntartható fejlődésének biztosításában.
- Egy szervezet életében, hatékony tevékenységében, prosperitásában az *emberek* jelentik a legfontosabb erőforrást.
- Az intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés során fejlesztési feladatként szerepelt szervezetünk fiatalítása. Sajnálatos tény, hogy pályázatírásom idején a magyar közoktatási helyzet drámai nehézségekkel küzd, melynek egyik ismérve az egyre kevesebb szakirányú végzettségű - főleg fiatal- óvodapedagógus is.
- Célom, hogy a jövőben több évre előremutató, időstrukturált, hatékony humán erőforrás tervezéssel biztosítsam az intézmény magas színvonalú, korszerű pedagógiai ismeretekkel rendelkező óvodapedagógusi és NOKS-os dolgozói létszámát.
- Kiemelt feladatommak tekintem, hogy minden lehetőséget megragadjak a munkaerő toborzás időbeni és hatékony megvalósulása érdekében. Ennek megvalósításához igénybe kívánok venni minden olyan szakmai-, közösségi oldalon történő megjelenítést, amely lehetőséget biztosít az óvoda vonzó munkahelyi bemutatására.
- Kapcsolatot kívánok felvenni a Pázmány Péter Egyetem Vitéz János Római Katolikus Tanítóképző Főiskola óvodapedagógus képző karával is, hogy óvodánkat utolsó éves hallgatók szakmai gyakorlatának helyszínéként biztosítanánk.
- A szakmai ismeretek megszerzése és bővítése érdekében motiválom és támogatom mindazon továbbképzési, továbbtanulási igényeket, melyek mind a pedagógiai - szakmai fejlődés, mind a mentálhigiéne területén biztosítanak széles körű ismereteket.
- Az elhivatottságon kívül az együttműködés feltételeinek és a kapcsolatrendszer működtesítésének számos feltétele szükséges ahhoz, hogy a pedagógusaink jól érezzék magukat és ez motiválja őket munkájuk magasabb színvonalú elvégzésére.
- Célom, hogy az intézményi feladatellátás tervezésekor a munkaerő optimalizálásával átlátható, egyénre és teamek-re lebontott megvalósítási tervekkel rendelkezünk,

melyekben egységet alkotnak a célok, feladatok, a hozzárendelt erőforrások és sikerkritériumok.

- A túlterhelés elkerülése érdekében törekszem megteremteni az egyéni vállalások és teherbírás összhangját.
- A pedagógusi kiégés megelőzése érdekében több olyan program szervezését kezdeményezem, melyekben a közösségépítés, a relaxáció és a kikapcsolódás lehetőségei teremthetnek meg

2.3. A biztonságos, esztétikus tárgyi- és infrastrukturális feltételek megteremtése és megóvása

- Meg kell terveznünk az állagmegóvást, a tárgyi eszközök amortizálását követő selejtezés és pótlás rövid-, valamint a közép- és hosszútávú beszerzési-, beruházás-fejlesztési elképzeléseket.
- A jelenkor energetikai válsághelyzetéből fakadóan számos olyan intézkedést kell hoznunk, amelyek csökkenthetik az energiafogyasztást, s egyben beépülnek a mindennapi gyakorlatba, mint a fenntarthatóság egyik megvalósulási formája.

2.4. Az intézményi gazdálkodás

- A gazdálkodás tervezésének során meghatározó forrás az intézményi költségvetés. Kiemelten fontosnak tartom, hogy az éves költségvetési tervezési előirányzatok során igazoljuk a reális igényekből fakadó ütemezett megvalósulás idő- és feladattervében szereplő támogatási feltételeinek biztosítását.
- Fontosnak tartom, hogy a pénzügyi források nem korlátozódhatnak pusztán a költségvetési előirányzatokra, hanem szükségesnek vélem további forrásbővítések megvalósítását is. Így különös figyelmet fordítunk a különböző pályázati források felkutatására és az azokon történő sikeres pályázásra.
- A forrásbővítésben eddig is jelentős szerepet játszott óvodánk Zöld levelecske elnevezésű alapítványa is, amelyre támaszkodva számítunk további erőforrások megteremtésének lehetőségére.

2.5. Az intézményi működés nyilvánossága

- Fontosnak tartom az információs csatornák bővítését is. Napjainkban elvárásként fogalmazható meg, hogy a dolgozók rendelkezzenek elektronikus levelezési címmel,

így a közösségeket érintő információk akár teljes terjedelmükben is eljuttathatóvá válnak.

- A vezetői munka megkívánja, hogy személyes, jó kapcsolatokat építsen ki partneri szervezeteivel. Fontosnak tartom, hogy a partnerek azonosításában, valamint az együttműködésben személyesen vegyek részt, s kiaknázzam mindazon elérhetőségi és kapcsolattartási formák érvényesülését, amelyek a hathatós együttműködést biztosítják.
- Az elektronikus levelezési rendszer működtetése elengedhetetlen a fenntartói, illetve szakmai irányítói (Oktatási Hivatal, Pedagógiai Oktatási Központ) valamint pedagógiai-partnereinkkel (Szakszolgálat, Gyermekjólét, Gyámhivatal stb.) való kommunikációhoz és adatszolgáltatáshoz.
- Alapdokumentumaink elérhetőségét a jogszabályi kereteknek megfelelően biztosítjuk, de a tájékoztatási kötelezettségek érdekében szükségesnek látom a jelenleg működő rendszerek bővítését. Az eddigi gyakorlatban bevált kommunikációs eszközök és csatornák használata mellett elengedhetetlennek tartom egy önálló, óvodai honlap működtetését is.
- A közösségi médiákban megjelenő információk, illetve csoportok kialakításánál elengedhetetlenül fontosnak tartom, hogy adminisztrátorként a csoportban dolgozó óvónők is szerepeljenek. Ezzel moderálhatóvá válik a kommunikáció, illetve az adatvédelmi előírások betartása is problémamentessé válhat.
- Továbbra is keressük mindazon média megjelenési lehetőségeinket, amelyekkel tájékoztatást adhatunk óvodánk pedagógia munkájáról, sikereiről.
- Célom, hogy az óvoda eddig kialakított hagyományait, ceremóniáit megőrizzük, azokat folyamatosan megújítva biztosítsuk egyéni arculatunkat. A stratégiai dokumentumok időszakos felülvizsgálatakor a tapasztalatok alapján e programok, tevékenységek, projektek tartalmi minőségét fejlesztve, vagy új elemeket beemelve illesszük az óvodai élet mindennapjai közé.
- Fontosnak tartom, hogy az óvodánk minden megjelenésében magas színvonalú, egyéni arculatot és ízlésvilágot tükrözően történjen. Ennek kialakításában támaszkodni kívánok a szülői kezdeményezésekre, ötletekre is.

Célok, feladatok

Rövidtávú (1 év)	Középtávú (2-4 év)	Hosszú távú
• Erőforrás elemzés elkészítése SWOT analízis segítségével • Mentálhigiénés, csapatépítő tréningek szervezése • Optimalizált feladatellátási terv készítése • Szülői, partneri vélemények gyűjtése, arculati célok megfogalmazása • Infrastruktúra – és eszköz-fejlesztési terv elkészítése • Éves és rövidebb távú karbantartási tervek elkészítése	• Az intézményi szabályzatok megvalósulásához kötődő eljárásrendek kidolgozása • munkaerő-gazdálkodási terv elkészítése • Munkaerő kiválasztási terv • e-Dokutár létrehozása • Óvodai honlap indítása, annak működtetése • Alapítványunk célkitűzéseinek széles körű ismertetése, 1% adó-támogatási bevétel növelése • Arculati elemek kidolgozása, megjelenítése	• Óvodai belső eszköz-állomány korszerűsítése (bútorok, játékok) • Belső felújítás, elsősorban vizesblokkokat érintő • Az óvoda udvarán lévő játékok folyamatos karbantartása, cseréje, modernizálása • Az intézmény teljes energetikai felújítása • Gyermek-, szülő-és családbarát óvodakép megvalósítása

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Intézményvezetőként célom, hogy az óvoda folyamatosan rendelkezzen világos, megvalósítható jövőképpel. Ennek érdekében folyamatosan monitoroznunk kell a belső és külső környezeti változásokat, s az eredmények figyelembevételével módosíthatjuk a jövő objektív és célirányos tervezését.

A változásokat külső- és belső tényezők egyaránt elindíthatják; a politikai környezet változása, egy gazdasági válság vagy a társadalom szociokulturális átalakulása lépéskényszerbe hozhatja az intézményt.

3.1. A változás-menedzselés

- Célom, hogy a törvényszerűen bekövetkező változásokat az óvoda képes legyen tudatosan lekövetni és azokhoz alkalmazkodni ahelyett, hogy csupán elszenvedné azok hatásait.
- Szükségnek látom olyan széles körű információszerzési technikák megismerését és alkalmazását, amelyek segítik a változásokra való felkészítést, illetve az arra történő reagálást.
- A folyamatban vezetőként a legfontosabb feladatom a változás okainak, illetve az érintett területek őszinte és pontos ismertetése, a kulcsemberek megnyerése a sikeres változás érdekében.
- Olyan valós és részletes tervet kell bemutatnom az intézményi szervezet tagjai számára, amely részletesen megfogalmazza a kívánt jövőképet, a változást motivációjához szükséges célokat és az elérésükhöz vezető terveket, folyamatokat, eszközöket.
- A jövőkép megalkotásában, mint vezetőnek, meghatározó szerepet kell betöltenem a változások okozta új értékrendek nevelési folyamatokba épülése érdekében.
- Továbbra is meghatározónak tartom a PDCA ciklus gyakorlati alkalmazását, amely épít az operatív folyamatok megvalósulásának nyomom követhetőségére.

Célok és feladatok

Rövidtávú (1 év)	Középtávú (2-4 év)	Hosszú távú
• A pedagógiai munkánk értékeinek áttekintése, a PP-ban meghatározott jövőkép áttekintése • A hatályos jogszabályoknak megfelelő törvényes működés biztosítása	• a köznevelés stratégiai változásainak, a fenntartó döntéseinek nyomon követése, lereagálása • A belső változások feltérképezése SWOT, illetve Brainstroming módszerek alkalmazásával • Klímateszt készítése a reális jövőkép konzisztenciája érdekében	• A különböző információs csatornákon zajló kommunikáció naprakész működtetése • Lehetőségek biztosítása az önálló információszerzésre • Ösztönző rendszer kiépítése az innovációs fejlesztések érdekében

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

A magyar oktatáspolitikai jelenleg szinte megoldhatatlannak tűnő feladata, hogy milyen módon lehet mérni az intézmények pedagógiai-szakmai teljesítményét, és ehhez kapcsolódóan hogyan lehet arra ösztönözni azokat, hogy eredményesebben működjenek. az elmúlt években az anyagi ösztönzés teljesen ellehetetlenült. A legfontosabb lehetőség, a teljesítményalapú ösztönző rendszer éppen ezért eddig nem valósulhatott meg. Egy vezetőnek ettől függetlenül alapvető feladata a rá bízott intézményben folyó munka eredményességének és hatékonyságának ellenőrzése és értékelése.

A nevelőtestületünk egy viszonylag állandó formális csoport, melyben vannak olyanok, akik „csak” munkahelyként tekintenek rá, míg mások örömteli hivatásnak tekintik a munkájukat. Motivációként törekszünk a sok indikátoron keresztül ellenőrzött munka, minőségének erkölcsi, s lehetőségeinkhez mérten anyagi elismerésére.

4.1. A vezetői jogkörök felelősségi és hatásköri meghatározása

A fentiek megvalósításához szükségesnek tartom a vezetők felelősségének, jogkörének és hatáskörének meghatározását az ellenőrzési és értékelési területeken is.

- A munkaközösségek, valamint az egyes szakfeladatra, tevékenységre létrehozott team-ek munkájában segítő támogatást biztosítok, de meg kívánom tartani a szakmai önállóságukat.
- A rendszeres és alkalmi értekezletek, megbeszélések szervezésével szeretném elérni, hogy az intézményi döntések folyamatában e csoportok megfelelő információ és vélemény birtokában alapozzák meg és készítsék elő az intézményre vonatkozó döntéseket.
- Céлом, hogy az intézmény minden dolgozója megismerje a pedagógus életpálya modellhez, valamint a tanfelügyeleti ellenőrzésekhez kapcsolódó ellenőrzési és értékelési struktúrát.
- A pályakezdő, gyakornok kollégák esetében mentori támogató rendszer kidolgozásával biztosítanánk a minősítő eljárásokra történő felkészülést.
- Céлом, hogy a belső önértékelés valóban az önfejlesztés, önmegvalósítás ösztönző, hiteles rendszere legyen.

- Célom, hogy olyan ösztönző szakmai környezetet alakítsunk ki, ahol a tudás, a jó gyakorlat, a tudásmegosztásban vállalt szerep és az együttműködés közösségi elismerésre találjon.

4.2. Önfejlesztés

Az önfejlesztés elképzelhetetlen megfelelő motiváció nélkül.

- Szükségesnek tartom, hogy vezetőként napi kapcsolatban legyek kollégáimmal, ismerjem nevelő munkájukat. Ezt rendszeres csoportlátogatásokkal, megbeszélésekkel kívánom megvalósítani, melyek során ösztönzésként az erősségekre fókuszáló fejlesztő értékelést alkalmazom.
- Fontosnak tartom, hogy a belső önértékelési rendszer kidolgozásában, működtetésében is személyes részvétellel alakítsam ki a fejlesztő célú szemléletet.
- A tudásmegosztás és innovatív gondolkodás fejlesztése érdekében át kell tekintenünk és korrigálnunk a BECS szerepét, mely munkájában érvényesíteni szeretném a támogató közösségi szemléletet, ami hozzájárul az ellenőrzésben részt vevők számára a siker megélését és inspirációját a szakmai tovább lépéshez.

4.3. Az intézményi szakmai célok és az egyéni karrierépítési motivációk összehangolása

- Ennek érdekében ki kell alakítanunk az öt éves, az évenkénti továbbképzési és beiskolázási tervek, valamint az évenkénti, szakmai-pedagógiai területekre vonatkozó ellenőrzések átlátható, egymásra épülő struktúráját.
- Célom, hogy az óvodai élet minden területére irányuló, átfogó, belső ellenőrzési és értékelési rendszert vezessünk be, melyben mindenki számára érthetőek és elfogadottak a teljesítményértékelés kritériumai.
- Erre épülve keresem és támogatom mindazon elismerési és jutalmazási formákat, melyek ösztönzően hatnak a munkavégzés magas színvonalú elvégzésére.
- Célom, hogy a közös cél- és értékrendszer kialakításával a szervezetfejlesztésben is érvényesüljön a PDCA-rendszer, azaz a folyamatos fejlesztés négylépéses körfolyamat, s hogy a fejlesztő célú visszajelzés beépüljön a pedagógiai kultúrába.
- A pozitív ellenőrzés-értékelés, megfelelő humán erőforrás kiválasztása a közös, **csapatszellemben való gondolkodás** hozzájárul a pozitív munkahelyi légkör kialakításához. Ennek érdekében kiemelten fontos feladatommak tekintem a

konfliktuskezelések során a tapintatosságot, a humánus megoldások előtérbe helyezését, a személyes kapcsolatokon alapuló, bizalmi légkör kialakítását.

Konkrét célok és feladatok:

Rövidtávú (1 év)	Középtávú (2-4 év)	Hosszú távú
• Az éves ellenőrzési – értékelési terv elkészítése és munkatervi elfogadtatása • A pedagógus előmeneteli rendszerben részt vevők szakmai támogatása • Gyakornokok támogatása hospitálási lehetőségek növelésével • Munkaközösségek szakmai programjának áttekintése, korrekciója • Munkaközösségeken belüli projekt-tevékenységek támogatása	• A belső ellenőrzések idő- és feladattervének aktualizálása az éves vezetői munkatervben • Továbbtanulási, továbbképzési tervek és az egyéni ambíciók harmonizálása • Egyéni kompetenciákon alapuló feladatdelegálás és annak elismerése • Egyenletes, igazságos és méltányos terhelés megosztás • Továbbképzéseken való aktív részvétel	• Ösztönző, kidolgozott értékrenden alapuló értékelés • A szabályok és elvárások intézményi szintű rendszereként szolgálnak, mely biztonságot, nyugodt, kiegyensúlyozott munkahelyi környezetet teremtet.

5. Vezetői kompetenciák fejlesztése

A vezetői munka hatékony megvalósításához elengedhetetlen a rendszeres visszajelzések, az **önellenőrzés és önértékelés, valamint a folyamatos önképzés**. Ennek érdekében vezetői gyakorlatomat a kritikai észrevételeken és sikereken nyugvó önértékelésre kívánom építeni.

5.1. Az intézményvezetői munka hatékonyságának növelése

- Vezetői munkám hatékonyságának növelése érdekében fontosnak tartom munkatársaim rendszeres véleményének megjelenítését, melyekhez különböző fórumokon és formákban adok lehetőséget. Értekezleteink, megbeszéléseink a kölcsönös kommunikáción alapuló vélemények színterévé kell váljanak. Építék a vezetői kör visszajelzéseire akár időszakosan, akár azonnali helyzetekben is.
- A döntés előkészítésekben a demokratizmus elveinek érvényesítésével kívánok együttműködni a javaslattevői-, véleményezési- és egyetértési jogkörök gyakorlóival.
- Továbbra is építék a minőségfejlesztési modellekben már megismert és alkalmazott elégedettségi mérésekre mind a fenntartó, mind a közvetlen és közvetett nevelési partnereink részéről.
- Tudatosan kívánom fejleszteni a már meglévő, és a korszerű pedagógiai folyamatokban beépíthető vezetési elveket, modelleket. Ennek érdekében mind szakirodalmak tanulmányozásával, mind továbbképzéseken való részvétellel fejlesztem vezetői és szakmai kompetenciáimat.
- **A vezetői hitelesség megtartása** egy humán közösségben elengedhetetlen. Ennek érdekében a vezetői önértékelési-, a tanfelügyeleti- és fenntartói értékeléseket a közösség elé tárva jelölöm ki az önfejlesztés szükséges lépéseit és irányait. Ez elősegítheti a dolgozók szemléletformálását is, hiszen a vezető szakmai megújulásra való elkötelezettsége mintát adhat a saját önfejlesztésre is.

Feladatok

Rövidtávú (1 év)	Középtávú (2-4 év)	Hosszú távú
A vezetői programban megfogalmazott célok megvalósításának indítása Vezetői kompetenciák erősítése	A célok és feladatok ütemterv szerinti megvalósítása	A vezetői célok megvalósulásának nyomon követése, értékelése, korrekciója

Zárszó

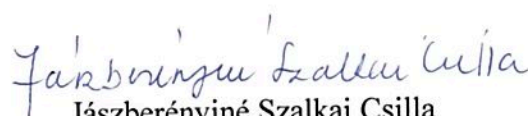
Egy nevelési intézmény vezetése rendkívül összetett folyamat. Az itt eltöltött 30 évem lehetőséget adott arra, hogy horizontálisan és vertikálisan is mélységében megismerjem a működést meghatározó belső és külső körülményeket. Egy jól funkcionáló óvoda jövőbeni irányításában számos olyan hagyományra, jól működő nevelési tevékenységre, kiváló partneri kapcsolatokra tudok építeni, melyek biztos pillérei lehetnek céljaim elérésnek.

Pályázatom írása idején sajnálatosan olyan társadalmi-, közéleti és gazdasági válsághelyzet körvonalazódik, amely számos területen hat majd a családok, munkatársaim s az intézmény egészre is. Hiszem, hogy mindezen változások ellenére a következő öt év alatt tudok olyan óvodát működtetni, ahol ezen hatásokat kizárva, minden kisgyermek pozitív élményekkel gazdagodva fejlődik, s amelyre későbbi éveiben mindig szívesen emlékszik vissza.

Úgy érzem, hogy az általam megfogalmazott, a helyi adottságokat figyelembe vevő fejlesztések és tervek reálisak, jól megvalósíthatóak, s bővítik, támogatják az óvodánkban folyó magas szakmai színvonalú munka lehetőségeit, a gyermekek optimális fejlődését.

„A múltat tiszteld a jelenben és tartsd a jövőnek” - Vörösmarty Mihály gondolatát magamévá téve hiszem, hogy óvodánk képes lesz egy XXI. századi, modern óvodaként tovább tevékenykedni.

Dorog, 2022. október 26.


Jászberényiné Szalkai Csilla
pályázó

Melléklet

1. Hatósági erkölcsi bizonyítvány
2. Szakmai végzettséget igazoló dokumentumok

HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

BELÜGYMINISZTERIUM



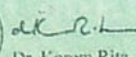
IGAZOLOM, HOGY

JÁSZBERÉNYINÉ SZALKAI CSILLA
szül.: Szalkai Csilla
Budapest 08, 1969.06.27.
anyja szül. neve: Papp Ágnes
magyar állampolgár
2534 Tát, Fő út 152. alatti lakos

a büntügyi nyilvántartási rendszer adatai alapján

BÜNTETLEN ELŐÉLETŰ
NEM ÁLL KÖZÜGYEKTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT
NEM ÁLL FOGLALKOZÁSTÓL VAGY TEVEKENYSÉGTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT

Budapest, 2022. október 05.

 
Dr. Korom Rita
főosztályvezető

Főnyelvezés a kiállításától számított 90. napig. A hatósági erkölcsi bizonyítvány a személyazonosság egyidejű igazolásával használható fel. A hatósági erkölcsi bizonyítvány tartalmát az ellenkező bizonyításig mindenki elismeri. Jogszellemre hivatkozások az érintett személy közigazgatási pert indíthat a Fővárosi Törvényszéknel. A keresetlevéllet 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 megadott és igazolni kívánt tények tanúsítására szolgál.

ADATVÉDELMI ZÁRADÉK

A hatósági erkölcsi bizonyítványban átadott személyes adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény szerinti különleges (büntügyi személyes) adatok és tartalmazzák, ezért a felhasználó adatait jogszabályon kívül az adatnyilvántartás alapján szolgáló eljárásban, a büntügyi nyilvántartási rendszerrel, az Európai Unió tagállamainak közötti adatnyilvántartási rendszerekkel, a magyar állampolgárokkal szemben harcos tevékenységük nyilvántartásáról, valamint a büntügyi és rendezési biometrikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. évi XLVII. törvényben meghatározott célból használhatja fel, illetve kezelheti. A hatályos adatvédelmi és adatbiztonsági előírások megsértése esetén (különösen tekintettel a jogszabályban és a céltól eltérő adatkezelésre) büntetőjogi, polgári jogi és munkajogi (fegyelmi) felelősség terheli.


083663356


08366335

08366335

400 000 000 000 - 1000000-02 - 2220-3273108 - NAV Hatósági Igazgatási Hivatal - 2022. 06. 06. - 274.000

259/1990..... szám

Oklevél

Ezt az oklevelet Szalkai Csilla.....
 számára állítottuk ki,
 aki az 1969. év június hó 27. napján
Budapest..... városban (küzségben)
 megyében Hagyard..... országban
 született, és az 1987.11.1. tanévtől az 1989.10. tanévig a

Vitéz János.....
Tanítóképző Főiskola.....

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.
 Az Állami Vizsgáztató Bizottság 1990. évi
június hó 12.-i határozata alapján
 nevezett okleveles.....

Óvodapedagógusnak.....
 nyilvánítjuk.

Oklevélének minősítése 70.
 Kelt Budapest, 1990. év június hó 12. n.

Szalkai Csilla
 P.H.
 rektor (idekán, főigazgató, igazgató)
 All. Vizs. Biz. elnöke



A. Tű. 1124. r. sz. B. Gy. - Pátria-Nyomell. 5361-28.000
 FNYV. 5. (R) 64/a

Sorszám: PT C/BL 000311 267/2007. szám
Intézményi azonosító: FI17198

SZAKIRÁNYÚ TOVÁBBKÉPZÉSI OKLEVÉL

Ez a szakirányú továbbképzésben szerzett oklevélet
Jászberényiné Szalkai Csilla számára állítottuk ki,

aki 1969. év június hó 27. napján
Budapest városban (községben)

született, és Vitéz János Tanítóképző Főiskola
Magyarország országban

(felsőoktatási
intézményben) szerzett 1990. év június hó 12. napján kelt,
259 / 1990. számon kiállított oklevéllel igazolt főiskolai

szintű végzettsége, óvodapedagógus szakképzettsége
alapján 2005/2006 tanévtől a 2006/2007 tanévig
Debreceni Egyetem TEK Hajdúböszörményi

Pedagógiai Főiskolai Kar (felsőoktatási intézmény)
pedagógus szakvizsga szakirányú szakjában tanulmányokat folytatott.

A Záróvizsga-Bizottság dönt 2007. év május hó 21. napján
tett záróvizsga alapján

szakvizsgázott pedagógus vizsga
követelményének eleget tett.

Kelt Hajdúböszörmény 2007. év június hó 16. n.


a Záróvizsga-Bizottság elnöke

rektor (doktor)

P82 A 011617

Oklevél sorszáma: B-KOZVPSZ-32/19.

Intézményi azonosító: FI29432

MKKR szintje: -

EKKR szintje: -

OKLEVÉL

Ezen oklevél tanúsítja, hogy

Jászberényiné Szalkai Csilla

(született: Szalkai Csilla, Magyarország, Budapest, 1969. június 27.)

a **Vitéz János Tanítóképző Főiskola** által

1990. június 12. dátummal 259/1990. számon kiállított oklevéllel igazolt alpfokozat végzettségi szintjére és óvodapedagógus szakképzettségre épülően

a **Kodolányi János Egyetem**

Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzési szakán tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett és

Szakvizsgázott pedagógus, közoktatási vezető szakképzettséget szerzett.

A képzés ideje 4 félév.

Oklevélének minősítése: **Kiváló**

Orosháza, 2019. június 22.



Záradék: Az oklevél tulajdonosa tanulmányait a kiállító intézmény nevet változtatott felsőoktatási intézményében/ intézményeiben, a(z) **Kodolányi János Főiskola** nevű felsőoktatási intézményben/intézményekben folytatta. A névváltozásra **2018. 08. 01.** napján került sor.