

Tartalomjegyzék	1.
1. Bevezetés	3.
1.1.Szakmai Önéletrajz.....	3.
1.2. Motivációs levél	6.
1.3. Vezetői Pályázat törvényi háttere	7.
1.3. Bevezető gondolatok.....	6.
2. Vezetői és Pedagógiai hitvallásom	
2.1. Vezetői hitvallás.....	8.
2.2. Pedagógiai hitvallás.....	9.
3.Küldetésnyilatkozat	10.
4.Helyzetelemzés	10.
4.1. Humán erőforrásra vonatkozó adatok	12.
4.2. Szakmai pedagógiai tevékenység eredményessége, hatékonysága, színvonala	12.
4.3. Pedagógiai Program célja	13.
4.3.1. Óvodánk gyakorlati útmutatójának célja	13.
4.4. Gyermekcsoportok	14.
4.5. Tárgyi feltételek	14.
5.Minőségbiztosítás – Minőségfejlesztés	15.
5.1. Szakmai munkaközösség	15.
5.2. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód érvényesítése	16.
5.3. Gyermekvédelmi feladatok	16.
6.Vezetői Program	

6.1. Vezetés struktúrája.....	17.
6.2. Tagóvoda-vezető feladatköre	17.
6.3. Tagóvoda-vezetőhelyettes feladatköre	20.
6.4. Szervezetfejlesztés, szervezeti kultúra	20.
6.5. A belső információáramlás	20.
6.6. A vezetésfunkciói.....	21.
6.7. Stratégiai, operatív tervezés	22.
6.8. A vezetési koncepciók az elkövetkező öt évre 2015-2020 évig tartó időszakr	22.
7. Fejlesztési lehetőségek	25.
7.1. Emberi erőforrás menedzsment	25.
7.2. Gazdasági erőforrások	26.
7.3. Tanügy igazgatási feladatok	27.
8. Az intézmény kapcsolatrendszere	27.
9. Zárógondolat	28.
10. Irodalomjegyzék	29.

1. Bevezetés

1.1. Szakmai Önéletrajz

Személyes adatok

Név: Juráncsik Tünde

Cím: 1154 Budapest, Dessewffy Arisztid u. 125/B

telefonszám: +36-30-475-9197

E-mail: jurancsiktunde@ovodak.bp13.hu

Születési dátum: 1969.09.04

Állampolgárság: Magyar

Családi körülmények: 27 éve élek boldog házasságban, két gyermek édesanyja vagyok:

fiam, Juráncsik Patrik, született 1995.09.15.-én, jelenleg a MUA Szakközépiskola grafikai szak tanulója. Lányom, Juráncsik Bettina, született 2004.12.29.-én, jelenleg a Tomori Pál Tagiskola tanulója.

Szakmai tapasztalat:

Időtartam: 27 év Óvodapedagógusi, 3 év tagóvoda –vezető helyettesi, 1 év tagóvoda-vezetői

Foglalkozás/ Óvodapedagógus,

beosztás: tagóvoda-vezető

Munkáltató : Bp. Főváros XIII. kerület Önkormányzat Egyesített Óvoda

neve és Madarász Viktor Tagóvodája

címe: Budapest, 1131 Madarász Viktor u. 3

Tanulmányok:

Jelenleg a Kodolányi János Főiskola - Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga- karának hallgatója vagyok, amit várhatóan 2015. június 27-én fejezek be.

1997: Budapesti Tanítóképző Főiskola- óvodapedagógusi szak

1988: Bem József Óvónői Szakközépiskola - középfokú óvónő

Egyéni készségek:

Anyanyelv: Magyar

Egyéb nyelv: Hallás utáni értés, olvasás - német

Tanulmányok:

- Néptánc 2000.

- Számítástechnikai és internet alapismeretek 2000.

- Minőségbiztosítás és programfejlesztés az óvodában 2000.

- Művészetek az érzelmi nevelés szolgálatában 2002.
- Óvodai nevelés a művészetek eszközeivel 2003
- A kompetencia alapú oktatás programcsomag alkalmazása - óvodai programcsomag 2006
- A sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai inkluzív nevelésének elméleti és gyakorlati megalapozása 2007.
- Tánc, zene és drámajáték szerepe a személyiség fejlődésében 2007.
- Látható hangok- program használata a 3-8 éves gyermekek kommunikációs fejlesztéséhez 2010.
- Autizmussal élő gyermekek célzott pedagógiai ellátásának elméleti és gyakorlati alapjai 2011.
- Eszközhasználat a gyakorlatban autista vagy magatartászavaros gyermekek fejlesztésében 2011.
- Együttműködés, szolgáltatás, partnerség 2011.

Műszaki készségek

és kompetenciák: Audiovizuális eszközök használat
Számítógép kezelése és használat
Internet használat

Művészi készségek

és kompetenciák: 8 évig zongoráztam, furulyatudásomat óvodás éveim alatt alapoztam meg.
Iskoláimban mindig aktív tagja voltam a kórusnak.
Alapító tagja lehettem a XIII. kerület Óvónői kórusának.

Egyéb készségek

és kompetenciák: Személyiségemből adódóan nagyon nyitott vagyok, ennek eredményeként széles kapcsolatrendszert sikerült kialakítanom pályám során. Szervező- rendszerező- problémamegoldó képességeim kiemelkedőnek tekinthetőek, ami a nagyfokú terhelhetőségemnek, munkabírásomnak, kitartásomnak, szorgalmamnak az eredménye .
Kapcsolataimban törekszem az őszinteségre, a tiszteletre és a becsületességre.

Járművezetői

engedély: B kategóriás jogosítvány

Kiegészítő információ:

1.2. Motivációs levél

„Mi a szeretettel nem elégszünk meg. Hirdetjük, hogy szeresd és ismerd meg a gyermeket. Ismerd meg, hogy igazabban szerethessed, hogy mélyebben védelmezhesd, s jobban nevelhesd!”

(Nagy László)

Óvodapedagógusként 27 éve dolgozom. Pályakezdőként a 17 sz. összevont napközi otthonos óvodában kezdtem meg munkámat. 3 évig az vezetőm munkáját segítettem tagóvodavezető-helyettesként. Jelenleg a Budapest Főváros XIII. kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda Madarász Viktor Tagóvodájának a megbízott tagóvoda-vezetője vagyok. A pályám során gyermekszeretetem és elhivatottságom arra ösztönzött, hogy érzékenyen reagáljak az új kihívásokra. Mindég fontosnak tartottam, hogy a rám bízott gyermekek nyugodt, derűs és szeretetteljes innovatív környezetben nevelődjenek. Kezdetől fogva szívügyemnek tekintem a kerületet és a benne folyó óvodai nevelő-oktató munkát. A színvonalas munka elengedhetetlen feltétele a meglévő ismeretek folyamatos frissítése, bővítése és egy élethosszig tartó tanulás lehetőségének a biztosítása. A rám bízott és vállalt tisztségeimnek próbáltam maximálisan eleget tenni, szükség szerint az adott területen igyekeztem bővíteni az ismereteimet. Az új kihívásoktól sosem rettentem vissza, torpantam meg, bátran vállaltam illetve vállalom. A siker legtöbb esetben erőt ad a következő feladatok, kihívások vállalásához.

Célom: az óvodai nevelés magas szintű megvalósítása a Madarász Viktor Tagóvodában, helyi igények figyelembe vétele mellett maximálisan építve az intézmény értékeire.

Kiinduló helyzet: az új szemlélet a mai oktatásban, az intézmény életében bekövetkezett személyi változások, az alapidokumentumok felülvizsgálata új kihívások elé állítja az óvoda valamennyi dolgozóját.

Következtetés: feladatom egy olyan pozitív jövőkép átadása, mely a kiszámíthatóságon alapszik, biztosítja a szakmai kiteljesedést, figyelembe veszi a partnerek igényeit. Helyzetemből adódóan jól ismerem a nevelőtestületet, az intézmény és a környezet jellemzőit, s ennek tudatában várom a céljaim megvalósulásának lehetőségeit.

1.3. Vezetői Pályázat törvényi háttere

- A Közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX törvény,
- 2006. évi törvény a Közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX törvény módosításáról,
- 137/1996. (VIII. 28) Kormányrendelete az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról módosítása az 51/2004. (III:23.) 255/2009. (XI:20.) valamint a 221/2010. (VII.30) Kormányrendeletekkel.
- 23/1997. (VI.4.) MKM rendelet a Fogyatékos gyermekek óvodai nevelésének irányelve kiadásáról.
- 277/1997. (XII.21) Kormányrendelet a pedagógus – továbbképzésekről, a pedagógus szakvizsgáról , valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól, kedvezményeiről.
- Gyermekvédelemről gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI Tv. rendelkezései.
- A közoktatás minőségbiztosításról, minőségfejlesztésről szóló 3/2002. (II.15.) OM rendelet.
- 2003 évi Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség elmozdításáról.
- Az oktatási miniszter 30/2004. (X.28.) OM rendelettel a nevelési oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI:8.) MKM rendelet módosításáról
- 2/2005. (III:1) OM rendelet a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról.
- 15/2013 (II.26) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről.
- Az Egyesített Óvoda mindenkori érvényes Alapító Okirata (2013).
- 2012 évi CXXIV. Törvény a nemzeti köznevelésről szóló törvény módosításáról.
- 363/2012. (XII.17.) Kormány Rendelete az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról

2. Vezetői és Pedagógiai hitvallásom

2.1. Vezetői hitvallás

A Madarász Viktor Tagóvoda eddig elért szakmai sikerének és meglévő értékeinek a további megtartása, folytatása, a kor szellemével előrehaladás.

Célok, alapelvek:

Számomra a legfontosabb dolog ezen a pályán a gyermekszeretet megléte, érvényesülése. Nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy nélkülözhetetlen eleme tevékenységünknek, a hatni tudásnak, őszinteségnek, bizalomnak az, hogy gyermekszerető pedagógusok tudjunk maradni. Szeretnék az óvoda dolgozóival közösen kialakított értékrend, az általuk is elfogadott és jóváhagyott dokumentumok alapján olyan közösséget vezetni, akik tudják, mit akarnak, és tudják, hogyan. Közös erővel és közös felelősséggel úgy dolgozni, hogy valóban a gyermek legyen a legfontosabb számunkra. Számítok a dajka nénik nevelést segítő munkájára, a technikai személyzet igényes munkavégzésére. Gyermek és felnőttek egyaránt tapasztaljanak az óvodában odafigyelő, őszinte emberi érzéseket, érezzék, hogy elképzeléseik, gondolataik, érzéseik, véleményük fontosak. Az óvoda alkalmazotti közössége különböző egyéniségekből épül fel. Minden óvodapedagógusnak vannak szakmailag erős területei, ezek kamatoztatása a testület munkáját erősíti. Céлом fenntartani, elérni, hogy mindenki a saját képességeinek, tudásának maximumát vesse latba ahhoz, hogy a Madarász Viktor Tagóvoda jó hírnevét még erősebben megalapozza. Szem előtt tartom, hogy a siker, az elismerés a felnőttek számára is motiváló tényező.

Kiemelt hangsúlyt kívánok fektetni az intézménybe járó, valamely területen tehetséges gyermekek felfedezésére, fejlesztésük minőségére.

Hiszek abban, hogy az eredményes vezetésnél:

- erős hivatástudattal, szilárd értékrendszerrel,
- személyes példamutatással,
- az alkalmazotti közösséggel együtt, egyéni értékek felszínre hozásával,
- elfogadó környezetben, légkörben,
- pedagógiai szakmai önállóságot biztosítva,
- az egyenlő teherviselésre, munkamegosztásra odafigyelve

- az egyre nagyobb elvárásoknak, kihívásoknak való megfeleléssel,
- a Pedagógiai Programban megfogalmazottak egyre magasabb szinten valósulnak meg.

„A jó vezető képes stílusát befolyásolni, változtatni, ha attól szervezetének teljesítménye javulhat, sikeresebb lehet. Mindez csak megfelelő ismeretek birtokában lehetséges.”

(Papp-Percel-Völgyesi: Munkapszichológia)

2.2. Pedagógiai hitvallás

Vallom, hogy a nevelés folyamatában a pedagógiai felelősség, tudatosság, tervszerűség alapfeltétel, de a magas fokú hivatás tudat, a gyermekek feltétel nélküli szeretete elengedhetetlen! A gyermeki érdeklődésre épülő óvodai élet, amely természetes módon biztosítja a testi-lelki-szellemi fejlődés lehetőségét. Óvodapedagógusi munkám során mindig arra törekedtem, hogy az óvodai közegben a gyermeket nyugodt, családi légkör vegye körül. Nélkülözhetetlen az élményekben és tevékenységekben gazdag óvodai élet. Igyekeztem arra irányulni, hogy irányítója és társa egyaránt legyek a gyerekeknek. A gyermek megismeréséhez és fejlesztéséhez a játékot tartom elsődlegesnek és kiemelkedőnek, hiszen a folyamatos tapasztalatszerzés mellett itt jól megfigyelhetőek a spontán, természetes gyermeki megnyilvánulások, melyek alapján feltérképezhetjük jellemüket, személyiségük fejlettségének szintjét. Fontosnak tartom, hogy az elfogadott program keretein belül érvényesüljenek a bátorító nevelés és a „minden lélekbe külön-külön elmerülni tudó” szeretetpedagógia elvei is. A körülöttünk változó világ megújulásra készíteti az embert, így a pedagógusokat is. Időnként újra kell értékelni önmagunkat, tevékenységünket, hogy aztán fel tudjuk venni a tempót, nyitottá tudjunk válni az újra. Hivatásunk bár ugyanaz, eltérő egyéniségek vagyunk, más-más erősséggel, különböző elképzelésekkel, melyek azonban összehangolhatóak, és az együttműködés megvalósulása esetén elősegítik az eredményességet. Olykor persze szükség van egyéni áldozatvállalásra, kompromisszumokra is, hiszen az óvoda sikere, sikeressége az intézménynek, fenntartójának, szülőknek, gyermekeknek egyaránt fontos.

A jövőben is szeretném, hogy a gyermekek mindenek felett álló érdeke érvényesüljön.

„Mindenki láthatatlan drágakövet rejt magában, akármilyenek született, s ezt csiszolni, formálni kell.”

/Marlo Morgan/

A Pedagógiai Programban megfogalmazott értékek

- gyermekközpontúság
- érzelmi biztonság és szeretet nyújtása,
- a gyermeki személyiség elfogadása,
- különleges bánásmód, védelem
- személyiség sokoldalú fejlesztése,
- minden gyermek önmagához képest maximálisan fejlődjön,
- nyitottság a partnerek felé

Meggyőződésem, hogy az egészséges boldog, kreatív gyerekek nevelésében az óvodában töltött éveknek meghatározó szerepe van, és a pedagógushivatást az ebből származó felelősség tudatában kell gyakorolni.

3. Küldetésnyilatkozat

Cél: A belső és külső partnereink rövid és hosszú távú elvárásainak és igényeinek való megfelelés. A kerület életében az intézmény továbbra is méltó helyet foglaljon el.

Hitvallás: A közvetlen partnerek érezzék, hogy fontos számunkra a reális, megvalósítható igényeik és elvárásaiknak való megfelelés az intézmény autonómiájának megőrzése mellett. Az óvoda továbbra is gyermekközpontú, tudatos, szakszerű innovációra képes szervezetként működjön.

4.Helyzetelemzés

A mai óvodáknak új elvárásoknak kell megfelelnie. Ma már a szülők nagy része nemcsak beírattja gyermekét az óvodába, hanem körültekintően tájékozódik az ott folyó pedagógiai munkáról. A gyermekek mindennapi minőségi nevelésére, fejlesztésére van igényük

Helyzetkép Óvodánkról

Az 1950-es években az Ernst Thalmannról elnevezett utcában nyitotta meg kapuit elsőként között óvodánk négy csoporttal, 100 férőhellyel. Az elmúlt 55 év alatt nemcsak az óvoda épületében, de a falakon belül is jelentős változás ment végbe.

1977-ben 7. Sz. Összevont napközi otthonos óvoda lett a nevünk. Tíz éven keresztül dolgoztunk együtt a Kilián közti óvodával.

A születésszámok növekedése indokolta óvodánk bővítését, így 1977-ben még két csoportszoba és egy tornaszoba kialakítására került sor. Ekkor lett óvodánk 152 férőhelyes. Miközben az évek során intézményünk folyamatosan fejlődött, megújult a fűtési rendszerünk, korszerűbbek lettek a gyermekek mosdói, a tálaló konyhák, az udvarunk megszépült, modern játékokkal gazdagodott, eközben az épület állaga egyre inkább romlott.

Fontosabb eseményeink:

Az alapprogram ismeretében elkészítettük helyi nevelési programunkat, melyben adaptáltuk Nagy Jenőné: „Nevelés a művészetek eszközeivel” című munkáját. 1999 szeptemberétől ez határozza meg munkánkat és óvodánk arculatát napjainkig. Művészeti programunkban számos új megoldást alkalmaztunk a régi gyakorlat megreformálása érdekében.

2002-ben megkaptuk az okaim védjegyet. Minőségirányítási programunk 2004 szeptember 1.-én lépett életbe.

2007. januárjában az intézmény Madarász Viktor festőművész nevét vette fel.

Bensőséges ünnepi keretek közt felavattuk óvodánk jelképét, az „ovi tündért”, melyet Szarka Hajnalka festőművész készített. Ezzel az eseménnyel hagyományt teremtettünk.

Minden évben megünnepeljük a Madarász Viktor óvodai napok keretein belül ezt a napot.

2007. júliusától a Budapest Főváros XIII. kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda tagóvodájaként működünk.

2010-től fogadjuk az ép értelmű autista gyermekeket.

2010-ben önkormányzatunk képviselőtestülete elhatározta, hogy óvodaépületünk felújításra kerül. A cél egy XXI. századi óvoda létrehozása, mely korszerű, az európai uniós elvárásoknak is eleget tesz.

2013. Szeptemberében nyolc csoporttal indítottuk a nevelési évet, férőhelyünk 202 lett.

A bővítést a demográfiai mutatók indokolták.

Majd 2013 márciusában vettük nagy örömmel birtokba az európai színvonalú, gyönyörű, szép új óvodánkat, amely a XIII. Kerületi önkormányzat saját forrásából és európai uniós pályázati pénztámogatásnak köszönhetően sikeresen befejeződött

Az intézmény minden részletében kielégíti a legkorszerűbb igényeket, építészeti és működtetését tekintve is.

A csoportszobák tágasak, világosak, berendezésük korszerű. A csoportszobák hangulata tükrözi a bennük dolgozók igényét, ízlését. A nagy terület lehetőséget biztosít a nyugodt játék

és irányított tevékenységek feltételeinek a megteremtéséhez. A gyermeköltözők, mosdók a csoportszobák mellett találhatóak. A korszerű eszközökkel felszerelt 2 tornaszoba biztosítja az egyre eredményesebb mozgásfejlődést. Az udvarrészeken uniós előírásnak megfelelően telepített játékok vannak elhelyezve. Csoportonként kis kertrészek találhatóak, ahol a gyermekeknek lehetőségük van közvetlenül megtapasztalni a magok ültetését, növények fejlődését, gondozását. Ezen kívül rendelkezünk napkollektorral, párapapával, só szobával.

4.1. Humán erőforrásra vonatkozó adatok

Az óvoda az engedélyezett alkalmazotti létszámmal működik, ehhez szükséges bérköltséget a fenntartó biztosítja. Az óvodapedagógusok és a dajkák az éves munkatervben meghatározott munkarend szerint dolgoznak. A személyi feltételek a jogszabályi feltételeknek megfelelően biztosítottak. Fontosnak tartom, hogy a testület minden tagja tisztában legyen a saját munkakörének feladataival, kapjon megfelelő mennyiségű alkotó szabadságot és visszajelzést, amely tevékenységében megerősíti vagy a hiányosságok javítására készíti. Az óvodapedagógusok nagy része többéves szakmai gyakorlattal rendelkezik, fontosnak tartják az önképzést, továbbképzést és a lehetőségekhez mérten részt vesznek a kerület illetve a főváros által szervezett programokon. Az alkalmazotti közösséget 16 fő óvodapedagógus, egy fejlesztőpedagógus, egy gazdasági ügyintéző, 9 technikai dolgozó, három pedagógiai asszisztens és egy kertész alkotja.

Fejlesztést segítő szakemberek : gyógypedagógusok, egy logopédus, s egy pszichológus.

Az intézmény személyi feltétele az intézményi meghatározott feladatellátáshoz megfelelő.

4.2. Szakmai pedagógiai tevékenység eredményessége hatékonysága, színvonala

Az intézmény szakmai életét meghatározó dokumentumok:

- Az Alapító Okirat (2013)
- Pedagógiai Program (2013)
- Szervezeti Működési Szabályzat
- Házi rend (2013)
- Gyakorlati útmutató

- Óvodavezetői munkaterv a Nevelési évre vonatkozóan,
- Intézményi év végi beszámoló,
- Az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja – 363/2012. (XII:17.) Kormányrendelet

4.3. Az Egyesített Óvoda Pedagógiai Programjának célja

Az egységes pedagógiai dokumentum alapján fő célkitűzésünk:

- a tagóvodákban a legitim központi pedagógiai programban foglaltak megvalósulása, a nevelés hatékonyságának növekedése; a tagóvodák sokszínű pedagógiai gyakorlatának megtartása és továbbfejlesztése,
- az innovatív pedagógiai törekvések támogatása;
- a szakmai kultúra és a pedagóguskompetenciák folyamatos fejlődése, különösen a differenciálpedagógia területén;
- a kerületi óvodák közötti együttműködés erősítése, a „jó gyakorlat” terjesztése;
- a működéshez szükséges személyi és tárgyi feltételrendszer és erőforrások optimalizálása.

4.3.1. Óvodánk gyakorlati útmutatójának célja

Az óvodai nevelés a gyermeki személyiség teljes kibontakoztatásának elősegítésére irányul, a gyermekeket megillető jogok tiszteletben tartása mellett, oly módon, hogy minden gyermek egyenlő eséllyel részesülhessen a színvonalas óvodai nevelésben.

A gyermekeket-, mint fejlődő személyiségeket- szeretetteljes gondoskodás és különleges védelem illet meg.

Nevelőmunkánk-hitünk és szándékunk szerint a jövőt szolgálja, a gyermekek későbbi életének boldogságát célozza meg.

A közvetlen rácsodálkozásra-élményére alapozzuk pedagógiai programjokban.

Az óvónő és a család feladata, hogy a kultúrát, esztétikumot nyújtó hatásrendszerben megkeresse azokat az alkalmakat, lehetőségeket, amelyek megmozgatják a gyermek fantáziáját, és érzelmileg is közel állnak hozzájuk. A művészeti tevékenység egyik legnagyobb hatása, hogy fejleszti a személyiséget, a fantáziát. A művészetekkel való foglalkozás erősíti identitástudatukat, segíti megtalálni egyéni hangjukat. Új utakat nyit, személyiségük határait szélesíti. A művészetek, a zene az élet alkotó energiáit adják. Fejlesztik a gondolkodást, a koncentrációt, a nyitottságot, az intuíciót, a spontaneitást, a bizalmat és önbizalmat. Erősítik a képességet és szándékot arra, hogy az értékes dolgokat észrevegyük, kutassunk a felszín alatt. A művészetekkel való foglalkozás hozzájárul az észlelés érzékenységének, a kifejezés árnyaltságának fejlesztéséhez. A művészeti nevelés biztosítja a személyes tapasztalatszerzést, mint tanulási módszert.

Óvodai nevelés általános feladatai:

A gyermekek testi és lelki szükségleteinek a kielégítése,

- az egészséges életmód alakítása,
- az érzelmi, erkölcsi és közösségi nevelés,
- az anyanyelvi, értelmi fejlesztés és nevelés megvalósítása,

4.5. Gyermekcsoportok

A csoportok kialakításánál törekszünk az azonos életkorú gyermekek egy csoportba való összevonására, de az életszerűséghez mindig igazodunk, így előfordul, hogy vegyes életkorú csoportokat is kialakítunk.

4.6. Tárgyi feltételek

Az óvoda külső-belső környezetének az esztétikumára, tisztaságára, rendezettségére nagy gondot fordítanak a dolgozók. Az óvoda arculatának a kialakításában jól kitűnik a kreatív ötletekkel és kezűgyességgel rendelkező kollégák munkája.

Cél: Az ide járó gyermekek számára, igényes, minőségi, tiszta környezet kialakítása. A nevelőmunkát segítő eszközök cseréje, korszerű bővítése.

Az anyagi forrás feltételei (Fenntartói és egyéb juttatásokból):

- dologi, illetve kötelező eszköz beszerzésére biztosított keret,
- felújításra, karbantartásra az önkormányzat központi keretéből,
- pályázatokból kapott pénzeszegek,
- „ARS ovi” Alapítvány

5. Minőségbiztosítás – Minőségfejlesztés

A 2011. évi CXC. nemzeti köznevelésről szóló törvény már nem szabályoz minőségfejlesztési feladatokat, de ettől függetlenül az IMIP- be megfogalmazott tartalmi elemek bekerültek az óvodai alapdokumentumokba (SZMSZ, Pedagógiai Program).

Célja: A szervezet minél eredményesebb működtetése hosszú távon.

Az Egyesített Óvodában folyó több éves tapasztalattal, jól kidolgozott rendszerével továbbra is valósuljon meg a minőségelvű működés, sikeresség. Az óvoda jó működésének, fejlődésének elengedhetetlen feltétele a külső és belső partnerek igényeinek az ismerete.

Feladataink:

- A partnerközpontú modell életben tartása, partnereink elégedettségének, igényének a mérése,
- A szervezeti kultúránk – alkalmazotti kör elégedettségének a mérése,
- A teljesítményértékelési rendszer működtetése (erősségek, gyengeségek feltárása, szükség esetén a fejlesztendő területek megjelölésével)
- Elkötelezettség egy életen át tartó tanulás igénye.
- Ösztönző rendszer működtetése
- Önértékelési rendszer működtetése

A teljes körű intézményi önértékelés célja, hogy mélyebb tudást nyerjünk a feltételek, folyamatok, és a kimenetek egymásra gyakorolt hatásáról, további fejlesztés lehetőségeiről. A törvényi változásoknak való megfelelés minden területen, kiemelten a minősítő rendszer előkészítése.

- A külső és belső partnereink elvárásainak minél magasabb szinten tudjunk megfelelni.
- Folyamatok javítása az előző évben feltárt gyengeségek alapján.
- Teljes körű elkötelezettség növelése minden dolgozóban.

5.1. Szakmai munkaközösség

Célja: A nevelő-oktató szakmai munka színvonalának megtartása, fejlesztése. A kollégáknak szükség szerint szakmai segítségnyújtás, éves munkatervben meghatározott feladatok szerint. A munkaközösség tevékenységét innovatív pedagógiai munka szerves részeként, szeretném, ha továbbra is segítené az óvodapedagógusok szakmai megújulását, önképzését.

A szakmai munkaközösség irányítójának feladatai:

- A mindenkor érvényben lévő törvények, rendeletek betartása.
- A Pedagógiai Program átdolgozásában, optimális megvalósulás folyamatban képviselje a szakmaiságot.
- A nevelést- oktatást segítő eszközöket segítsen kiválasztani.
- A szakma iránti elkötelezettségével és jó példával motiválja a dolgozókat.
- A pedagógiai munka továbbfejlesztésére javaslatot tesz.
- Gyakorolja a véleményezési jogát a Pedagógiai Program és Továbbképzési Program elfogadásánál.

- Szakmailag ösztönözze a tagokat, hogy a bennük rejlő szakmai értékeket másoknak is mutassák meg, legyünk nyitottak az érdeklődők számára.
- Az integrált nevelésben esélyegyenlőség – tehetséggondozásban kellő szakmai feladatvállalást tanúsítson.
- Az óvodába folyó ellenőrző, értékelő munkát segítse.

5.2. Esélyegyenlőség egyenlő bánásmód érvényesítése.

A 2003. évi CXXV.törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. A törvény kifejezett célja az Európai Unió joganyagával való minél erősebb összhang megteremtése. A törvény a közfeladatot ellátó szerveket arra kötelezi, hogy megtartsák az egyenlő bánásmód követelményét.

- Minőségi óvodai neveléshez való hozzáférés biztosítása.
- A családi nevelés tiszteletben tartásának az erősítése.
- Azokkal a családok, akik segítséget kérnek, vagy láthatóan segítségre szorulnak tapintatos, személyes kapcsolat kialakítása.
- A titoktartási kötelezettség messzemenő érvényesítése.
- Felzárkóztatás, tehetséggondozás,
- Egészséges táplálkozás és a mindennapos egészségfejlesztő testedzés biztosítása.
- Segítő szolgáltatásokkal kapcsolattartás.

5.3. Gyermekvédelmi feladatok:

Kiemelt feladat, hogy a gyermekek teljes óvodai élete alatt biztonságos környezetben nevelődjenek és a hátrányos megkülönböztetés senkit se érhessen. Valósuljon meg a gyermek – és ifjúságvédelemmel kapcsolatos pedagógiai tevékenység. A Pedagógiai Programban megfogalmazott kompetencia szinteken kitűzött cél és feladat a gyermekvédelmi felelős közreműködésével hatékonyan működjön. Az óvodapedagógusok időben vegyék észre a gyermekek problémáit, az okok feltárásakor tartásuk be a jogszabályi előírásokat, legoptimálisabb javaslattal segítsék a családokat.

6. Vezetői Program

6.1. Vezetés struktúrája

A struktúrában a tagóvoda-vezető nemcsak pedagógiai tevékenységek irányítója, hanem elsősorban a szervezet irányítója. Egy személyben kell megfelelnie több elvárásnak: szervezetreirányítás-, fejlesztés, pedagógiai irányítás, tanügyigazgatás, személyzeti munka, gazdálkodás, menedzselés területein. A tagóvoda-vezető az őt megillető jogokat vagy az ügyeket, esetenként az SZMSZ- ben meghatározottak szerint átruházhatja.

A munka és felelősség megosztást az intézményi SZMSZ határozza meg.

6.2. A tagóvoda-vezető feladatköre:

- a tagóvoda nevelőtestületének vezetése
- az Egyesített Óvoda Pedagógiai Programjának figyelembevételével a pedagógiai munka tervezése, irányítása, ellenőrzése, értékelése
- a nevelőtestület jogkörébe tartozó döntések előkészítése, végrehajtásának szakszerű szervezése, ellenőrzése
- a költségvetés elkészítéséhez karbantartási terv készítése
- a tagintézménynek biztosított költségvetési keretekkel való ésszerű gazdálkodás, az elszámolási kötelezettség betartása, betartatása
- a gyermekek fejlődéséhez, fejlesztéséhez szükséges tárgyi és személyi feltételekről való gondoskodása, az óvodaigazgatóval történő egyeztetés alapján
- a gyermekvédelmi feladatok megszervezése, ellátása
- az óvodán belüli szakmai műhelyek működésének támogatása
- pedagógiai pályázatok írása, illetve a nevelőtestület erre való ösztönzése
- a helyi hagyományoknak megfelelően az ünnepek, jeles napok méltó szervezése a helyi Pedagógiai Program alapján
- a helyi döntések előkészítésében a munkavállalói érdekképvisellel való együttműködése
- együttműködés a Fenntartóval, társintézményekkel, Pedagógiai Szakszolgálattal, Gyermekjóléti Szolgálattal, civil szervezetekkel, a területi Önkormányzati képviselővel
- a tagóvodákban foglalkoztatott alkalmazottak feladatainak meghatározása, ellenőrzése, koordinálása

- a vezetése alatt álló tagóvoda munkatársaival kapcsolatban javaslatot tesz az Egyesített Óvoda igazgatójának új munkatárs felvételére, jutalmazásra, szükség szerinti felelősségre vonásra, illetve minősítés, teljesítményértékelés eseteiben a minősítés tartalmára
- a szülőkkel, a Szülői Szervezettel való együttműködés
- a tanügy igazgatási feladatok ellátása információs kötelezettség betartása az Egyesített Óvodaigazgatósága felé
- az óvodapedagógusok továbbképzésének megtervezése, az általános igazgató - helyettessel történő egyeztetéssel
- a balesetek megelőzésével kapcsolatos feladatok irányítása

A megbízás esetén vezetői feladataimat elsősorban törvényi előírásoknak megfelelően, demokratikus és innovatív légkörben az egyszemélyi felelősként kívánom végezni:

- Elsődleges feladatomban az óvoda törvényes, jogszerű, szakszerű működtetése, a pedagógiai munka irányítása, fejlesztése.
- Fontosnak tekintem az intézmény menedzselését, arculatának az alakítását, a pozitív megítélés növelését,
- A szervezeti kultúra fejlesztését,
- A fenntartóval a jó együttműködést,
- A teljesítményértékelési rendszer működtetését,
- A minőségi munkavégzéssel kapcsolatos sikerkritériumok elérésének a segítését,
- A partnerközpontú működés hatékonyságának a növelését.

Az óvoda eddig elért eredményeit és sikereit szem előtt tartva leendő vezetői tevékenységem során, további fejlődést biztosító célok elérésének igényére készítek. Bízom abban, hogy magamnak tudhatom jelenlegi partnereink és leendő kollegáim bizalmát, és vezethetem intézményüket, hogy személyemmel, munkámmal hozzá tudjak járulni az óvoda további fejlődéséhez és hosszú távon eredményes működéséhez.

Törekszem a demokratikus vezetésre

- teret adok az önállóságnak,
- hiszek az eredményesség erős igényében,
- új kihívások közvetítésében, megoldásának segítésében,
- kudarc-tűrésben, (mert a sikertelenség időnként a munka velejárója, de segít tanulni a

hibákból, s hozzájárul az új megoldások kereséséhez).

Bízom munkatársaimban, segítem a mindennapi munkájukat:

- méltóságuk, értékeik tiszteletben tartásával,
- toleranciával,
- bátorítással,
- közös munkával,
- az egyéni terhelhetőség figyelembe- és igénybe vételével,
- az együtt elfogadott céljaink melletti elkötelezettségben.

Fontosnak tartom, lehetőségeim szerint biztosítom és segítem:

- a munkakörülmények javítását,
- a jó munkahelyi légkör biztosítását,
- együttműködésünk jó színvonalának fenntartását, fejlesztését,
- kollegáim önértékelésének lehetőségét, értékelését,
- közösségünk hierarchiájában saját maguk elhelyezését.

Vallom, hogy a vezetői munka növelésének igen fontos eszköze a vezetői személyiség fejlesztése, melynek alapja:

- Küldetéstudat
- Távlatokban való gondolkodás képességének fejlesztése
- Motiválás
- Jó konfliktuskezelés
- Csapatépítés képessége
- Pozitív énkép (alapja az önképzés, folyamatos fejlődés, a mindig többet és jobbat akarás, küzdeni tudás, kitartás)

6.3. Tagóvoda-vezetőhelyettes

Tagóvoda-vezetőhelyettesi tevékenységét az tagóvoda-vezető közvetlen irányítása mellett végzi. Munkáját azok a pedagógiai és egyéb feladatok alkotják melyeket – közös megbeszélés egyeztetés alapján. A tagóvoda- vezetőségébe tartozó tagok munkáját fontosnak tartom, mert ők nagymértékben tudják segíteni a vezetői munkát – a döntések előkészítésében, meghozatalában, információáramlásban, helyi dokumentumok módosításának az előkészítésében.

6.4. Szervezetfejlesztés, szervezeti kultúra

Csapatszellemről akkor beszélhetünk, ha azonos értékeket, normákat képvisel a közösség. Egy jól működő óvodában elengedhetetlen a folyamatos szervezetépítés, fejlesztés. A kapcsolattartás az együttműködési készség a dolgozók között zökkenőmentes legyen, és a közösség érzékelhesse a vezetés demokratikus, segítő, figyelő voltát.

Cél:

- A meglévő szakmai motiváltság további fenntartása,
- Az óvoda hírnevének az öregbítése,
- Mindenki számára érthető és megvalósítható konkrét feladat meghatározás,
- Konfliktus megelőzés, illetve azok korrekt tapintatos kezelése,
- Információ áramlás további fejlesztése a hatékonyság érdekében,
- Életpálya kialakítása, segítése személyre szabottan az óvoda profiljával összhangban lévő képzési programmal.
- Teljesítménybeli erőfeszítés elismerése erkölcsi és anyagi vonatkozásban,
- A szervezeti értékrend ismerete és azok összehangolása az egyéni értékrenddel,
- Az óvoda egyéni arculatának a továbbfejlesztése a „Zöld Óvoda” cím megnyerése után,
- Csapatszemlélet erősítése, tolerancia, másság elfogadása,
- Munkamegosztásra, egyenlő teherviselésre ösztönzés,
- Jó munkahelyi légkör megteremtése

6.5. A belső információáramlás

Az alkalmazotti közösség tájékoztatási rendszere, annak érdekében, hogy megfelelő információk (külső, belső) birtokába jussanak, mely biztosítja belső tájékozottságukat az intézmény működéséről és az őket érintő folyamatokról.

A pedagógiai információ átadás formái:

- vezetői megbeszélések,
 - munkaközösségi megbeszélések,
 - pedagógiai megbeszélések
- alkalmazotti közösséggel megbeszélések

6.6. A vezetés funkciói

A vezetéstudományban sokféle funkciófelosztással találkoztunk már. Az óvodában a klasszikus rendszer funkciói a következők: a tervezés, szervezés, ellenőrzés, értékelés, döntés, irányítás. A vezetés folyamat jellege – a vezetői tevékenységek összessége és állandósult megnyilvánulása – nem zárja ki, hogy azt részelemeire bontsuk, meghatározzuk azokat a cselekvési formákat, amelyekkel a vezetés gyakorlatban megvalósul, s amelyek kifejezik a vezetés rendeltetését és szerepét az adott szervezetben.

- Tervezés: az óvodai célok, feladatok, tudatos fontossági sorrend szerinti rendszerezése, időrendi besorolása, a személyi és tárgyi feltételek összehangolása, a határidők és felelősök megjelölése stratégiai és operatív tervek elkészítése
- Szervezés. a célok, tervek megvalósításához szükséges külső, belső feltételek, források megteremtése, a meglévő partnerkapcsolatok ápolása, fejlesztése. A menedzsment és a feladat ellátási rendszer működtetése.
- Ellenőrzés: az ellenőrzési terv alapján történik, mely tartalmazza az ellenőrzési területeit, időpontját, szempontjait, az ellenőrzőt és az ellenőrzést végző személy nevét. Kiemelten fontos az ellenőrzés tapasztalatainak a visszacsatolása, beépítése a nevelési folyamatokba.
- Értékelés: előre meghatározott szempontok alapján, a megadott időintervallumra vonatkozóan történik. A szakmai értékelés szinterei: átfogó, teljes körű értékelés, egy-egy részterületre vonatkozó értékelés, önértékelés.
- Döntés: cselekvési folyamatnak előzményei vannak, szakaszokra bontható, számolni kell következményeivel is. A vezetői feladatok központi eleme, a döntések sorozatával biztosíthatóak a szervezet működéséhez szükséges feltételek.
- Irányítás: a vezetési funkciók közül kiemelkedik, mivel ez vezetői hatáskör érvényesítése a végrehajtás folyamatosságának biztosítása. Az irányítás folyamatos döntési feladat, útmutatás, amelynek során figyelembe veszi a külső és belső környezet adottságait, a változtatás szükségszerűségét, a szükséges korrekciót a legkevesebb konfliktussal.

A vezetési funkciók a vezetés folyamatában nem elkülöníthetők egymástól, érvényesülnie kell a funkciók egységének, kölcsönhatásának, egyenrangúságának, folyamatosságának.

6.7. Stratégiai, operatív tervezés

Az óvodai tervezés során célunk, hogy tevékenységünk kiszámítható, egymásra épülő, ellenőrizhető legyen.

A tervezés szintjei, dokumentumai:

- Stratégiai tervezés:

- Nevelési Program
- Minőségirányítási Program
- SZMSZ
- Vezetői pályázat

- Operatív tervezés:

- Éves Munkaterv
- Ellenőrzési terv
- Belső értékelési terv
- Gyermekvédelmi terv
- Csoportnapló
- Gyermek egyéni fejlesztésének terve
- Munkaközösségi terv
- Felelősök munkaterve

6.8. A vezetési koncepciók az elkövetkező öt évre 2015-2020 évig tartó időszakra:

Az Intézményi alapidokumentumok, stratégiai tervek állandó szem előtt tartása, folyamatosan emelkedő színvonalon történő megvalósítása záloga az óvoda színvonalas munkájának.

Törekszem az eddigi értékek megbecsültetésére, újakkal való gazdagítására.

Vezetői koncepcióimat SWOT analízis segítségével állítottam fel:

Erősségek:

- A mai kornak megfelelő, modern, felújított óvodánk.
- Gyakorlati útmutatónk hagyományai (kiállítások, koncertek megrendezése, játékba integrált tanulás.)
- Udvarunkon uniós szabványnak megfelelő játékok vannak felszerelve.
- Minden csoportban dadus néni segíti az óvodapedagógusok munkáját.
- Biztosítottak a pedagógiai asszisztensek (három csoportra egy fő).

Fejlesztendő területek (rövid távú stratégiai terv)

- Munkaközösségi foglalkozások szervezése az új dolgozóknak, így ők is a teljesség igényével tudnak dolgozni a művészeti programunkkal.
- A Tehetség műhelyek színvonalának erősítése.
- Összehangoltabb minőségi munka, egyenlő teherviselés a dolgozók között.
- A honlapunk folyamatos frissítése, megújulása.
- Az udvari élet szokás- és szabályrendszerének betartása, megújítása.

Lehetőségek (közép távú stratégia terv)

- Szakmai napokon, továbbképzéseken való aktívabb részvétele a nevelőtestületnek.
- Az önkormányzat által biztosított sportolási lehetőségek(úszás, torna, labda játékok,) kihasználása.
- Szakemberek meghívása szülői értekezletre, nevelői értekezletre.
- Az óvoda PR tevékenységének felerősítése.
- Építkezés az aktív, segítőkész szülők támogatására (ARS alapítványunk).

Veszélyek (hosszú távú stratégiai terv)

- Különleges bánásmódot igénylő gyermekek megnövekedett számával az elhelyezés biztosítása.
- A mindennapi munkánkhoz az IKT eszközök biztosítása (számítógép, nyomtató).
- A tervezők nem gondoltak az udvari sportjáték helyének kialakítására, ezért törekednünk kell pedagógiai
- A szülők egyre inkább érdektelenné válnak az óvodai élet fontosságára, ezért tudatosítanunk kell bennünk, hogy a mi (óvodai nevelés) feladataink a családi nevelést segítik.
- Óvodánkban sok a közel egykorú dolgozó, így szinte egyszerre fognak nyugdíjba menni az óvodapedagógusok, ezért fennállhat a kiégés veszélye.

Prevenációs lehetőségek intézményes szinten:

Az elsődleges prevenáció lehetőségeit intézményes és személyes szinten egyaránt rendszeresen ki kell használni. A nevelőtestületben az alábbi prevenációs lehetőségek merülnek fel:

- képzés, továbbképzés, szakvizsga,
- munkahelyi háló, team kialakítása,
- motivációk és attitűdök tisztázása és tudatosítása,
- a szükséges és irreális terhek szétválasztása,
- tehermentesítés (szabadságok, kiemelés a munkából, váltás kezdeményezése).

Személyes megelőzés

- Az önreflexió kultúrája erős

- Új örömforrások feltérképezése
- Életstratégia átgondolása
- Új szakmai hitvallás kidolgozása

Szervezeti megelőzés

- Világos és kommunikált követelmények
- Folyamatosan értékelt munka
- Ápolt partnerkapcsolatok
- Közös nyelv
- Nyilvánosság
- Élethossziglani tanulás

A jelenleg élő Alapító Okirat, Pedagógiai Program, SZMSZ, Házi rend, - teljesítmény értékelés átdolgozás kitűzött feladatainak maradéktalan megvalósulásáért, továbbviteléért garanciát vállalok.

Elsődleges feladatnak tekintem az óvoda jogszerű, szakszerű működtetését, a pedagógiai munka irányítását, fejlesztését,

- a jogszabályokkal kapcsolatos naprakész tájékozottságom növelését,
- a törvények, rendeletek, szabályzatok maradéktalan betartását, és betartatását.
- a munkáltatási, tanügy-igazgatási feladatok kifogástalan végzését,
- a nagyon korrekt, végrehajtható és ellenőrizhető munkaköri leírások karbantartását,
- az intézményi vagyon védelmét, a költségvetés takarékos, ésszerű, szakszerű és célszerű felhasználását,
- a balesetmentes, biztonságos működés feltételeinek fenntartását, javítását,
- az óvodai nevelés színvonalas ellátásának biztosítását, a pedagógiai hatékonyság növelésének elősegítését,
- az innováció támogatását,
- az intézményi mérési, ellenőrzési, értékelési rendszer következetes alkalmazását,
- és a saját hitelességemet.

Fontosnak tekintem az intézményi arculat alakulását, menedzselését, a pozitív megítélés növelését, melynek érdekében előtérbe helyezem:

- a szervezeti kultúra fejlesztését,
- intézményi sajátosságaink felvállalását,
- az inkluzív szemlélet átvételét,

- a csapatszellemben való tevékenykedés
- a minőségi munkavégzéssel kapcsolatos sikerkritériumok elérésének segítését,
- a partneri elégedettség folyamatos növelését a minőségcélok elérésével és újak kitűzésével,
- a motiváltság felkeltését és fenntartását,
- az elért eredmények, és az ebben nyújtott erőfeszítések erkölcsi és lehetőség szerinti anyagi elismerését,
- a fenntartóval való együttműködést

Prioritások a vezetésben

Az intézmény jövője szempontjából meghatározónak tekintem:

- a Pedagógiai Program céljainak elérését,
- a szervezeti kultúra fejlesztését,
- az innováció támogatását,
- a teljesítményértékelési rendszer működtetését.

Úgy gondolom, ez a négy terület határozza meg az óvoda működésének eredményességét a partnerek elvárásaihoz egyre közelebb kerülve, azoknak megfelelően.

7. Fejlesztési lehetőségek

„Egynek minden nehéz, soknak semmi sem lehetetlen.”

(Széchenyi István)

A vezetői tevékenységemet elsősorban a törvényesség és a fenntartói és intézményi dokumentumokban megfogalmazottak alapján kívánom végezni. Az eredményes intézményvezetéshez és a döntések meghozatalában számítok a javaslattevői, véleményezői és egyetértési jogkörök gyakorlóinak az együttműködésére. Olyan munkakörülményeket szeretnék biztosítani, amelyben elvárható a színvonalas, pontos munkavégzés.

7.1. Emberi erőforrás menedzsment

Az alkalmazotti körtől mit várok:

- elkötelezettséget a közös cél elérése érdekében,
- alapvető szabályok, elvárások betartását,
- munkaköri leírásban foglaltak szerinti munkavégzést,
- önértékelés elvégzését, szükség szerint a változásra, változtatásra való hajlamot,

Pedagógiai asszisztens:

- az óvodapedagógusok nevelő-oktató munkájának segítése,
- a munkaköri leírásban foglaltak szerinti munkavégzést,

Dajkák:

- pedagógiai ismereteik bővítése rájuk vonatkozóan az óvodai alapidokumentumok alapján,
- az óvoda többi munkatársával korrekt, együttműködő kapcsolatot,
- a HACCP szerinti tudatos munkavégzést,

Óvodatitkár:

- Az alkalmazottakkal humánus, segítőkész magatartást,
- Számítógépes ismeretei karbantartását, illetve szükség szerinti bővítését,
- A vezetéssel együttműködő jó kapcsolatot,

Kertész- karbantartó:

- felelősségteljes pontos, precíz munkavégzést,
- jó együttműködő kapcsolatot minden alkalmazottal

Az óvodai nevelés eredményességéhez az óvodapedagógusok és az óvoda működését segítő nem pedagógus alkalmazottak összehangolt munkája szükséges.

Mit várok el a nevelőtestülettől

- Feltétel nélküli gyermekszerepet, gyermeki jogok tiszteletben tartását,
- Magas szintű szakmai felkészültséget,
- Az óvodai értékekkel, tartalmakkal való azonosulást,
- Az ön és továbbképzés igényét, az innovációs készséget,
- Egymás emberi és szakmai értékeinek az elfogadását, tiszteletben tartását,
- Alapvető testületi normák (hivatástudat, felelősség, munkafegyelem) betartását.

7.2. Gazdasági erőforrások

Cél: Az Egyesített Óvoda Pedagógiai Programjához szükséges optimális tárgyi környezet biztosítása, figyelembe véve az eszközjegyzéknek és a HACCP előírásnak való megfelelést.

Feladatomban:

- gazdaságos óvoda működtetés,

- állagmegóvás folyamatos karbantartás, állapotfelmérés,
- pályázati lehetőségek maximális kihasználása,
- szponzorok és támogatási lehetőségek feltérképezése,
- minőségi munka kivitelezéséhez szükséges eszközök vásárlásánál, olcsó beszerzési helyek felkutatása,
- az óvodai alapítvány hatékony működtetése.

Fontosnak tartom:

- meglévő tárgyi környezet állagmegőrzése,
- meglévő pénzügyi erőforrásaink gazdaságos felhasználása,
- energiatakarékos működtetés, környezettudatos szemlélet alakítása a fenntarthatóság érdekében.

7.3. Tanügy igazgatási feladatok

- nevelési évhez kötődő pontos határidők betartása,
- KIR adatbázis frissítése,
- őszi, tavaszi statisztika határidőre történő elvégzése,
- pedagógus továbbképzési terv elkészítése,
- óvodai felvétel törvényes működtetése,
- iskolai szakvélemény kiállítása,
- felvételi, előjegyzési napló pontos szakszerű vezetése,
- óvodai csoportnapló vezetése
- éves munkatervben foglaltak betartása.

8. Az intézmény kapcsolatrendszere

Az óvoda külső és belső kapcsolatrendszert működtet. Fontos feladat, hogy a partnereinkkel jó kapcsolat alakuljon ki. A gyermekek érdekében meg kell teremteni az intézmények közötti szakmai párbeszédet.

Az iskola bemeneti méréseit beépítjük a további nevelő-fejlesztő munkánkba.

Óvoda – Család: Elsődleges kapcsolat az óvodába járó gyerekek szüleivel van, meggyőződésem, hogy csak a kölcsönös tiszteleten, elfogadáson alapuló, a szülőt partnerként kezelő szemlélet hozhat eredményt az együttnevelésben, ennek érdekében a családlátogatás a gyermek zökkenő-mentesebb beilleszkedését segíti elő. A családdal való kapcsolat alapja az óvoda házirendje. A szülői jogok és kötelességek gyakorlásának lehetőségét biztosítom, és az

óvoda valamennyi dolgozójától ezt várom el. A meglévő jó kapcsolat továbbfejlesztése, közös programok szervezésével, óvodánk nyitottabbá tételével.

Óvoda – Iskola kapcsolata: a zökkenőmentes átmenet megkönnyítése érdekében, és a gyermekek fejlődésének a nyomon követése. Szakmai kapcsolat építése a közös programokon való részvétellel.

Polgármesteri Hivatal a Fenntartóval pozitív kapcsolat kiépítésre, törekszünk, melynek alapja az együttműködés és a megfelelő időben, minőségben történő információáramlás. A törvényes működés érdekében az illetékes osztályokkal igény szerint folyamatos kapcsolattartás.

A jó partnerkapcsolataink fenntartását, bővítését az elkövetkező öt évben is kiemelten fontosnak tartom. A kapcsolattartás elősegítésében, elmélyítésében, szükség szerint kezdeményező szerepet vállalok.

9. Zárógondolat

A több éves óvodapedagógusi tapasztalataim, az eddig végzett gyakorlati munkám és az előttem lévő vezetői pozitív minták alapján kellően felkészültnek és elkötelezettek érzem magam vezetői teendők ellátására. A pályázatomban leírt elképzeléseim, célok, feladatok megfogalmazásához kérem az Madarász Viktor Tagóvoda Nevelőtestületének és Alkalmazotti közösségének bizalmát, valamint az Egyesített Óvoda Óvodaigazgatójának támogatását!

10. Irodalomjegyzék

- Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja
- Óvodai Vezetés Ismeretek (RAABE könyvkiadó Kft. Budapest 2001-2004)
- Dr. Benedek István: A professzionális intézményvezetés alapjai (RAABE könyvkiadó Kft. Budapest 1997)
- Dr. Benedek András, DR. Mezei Gyula, Tornyosi Nagy Éva: Közoktatási rendszer és szervezettan (Budapest, 2009)
- Dr. Kalicz Éva: Alkalmazott Vezetéstudomány (Budapest 2010)
- Dr. Benedek István, Sipos Imre: A Közoktatási Intézmény hatékonysága (Budapest, 2010)
- Dr. Bosch Márta, Dr. Kalicz Éva: Intézmény környezete, esélyegyenlőség (Budapest, 2009)

