



# PÁLYÁZAT

**BP. FŐV. XIII. KER. ÖNKORMÁNYZAT EGYESÍTETT ÓVODA**

**által meghirdetett**

**ÁKOMBÁKOM TAGÓVODA TAGÓVODAVEZETŐ (magasabb vezető)**

**munkakör betöltésére**



A pályázat kiírója:

**Bp. Főv. XIII. ker. Önkormányzat  
Egyesített Óvoda**  
1134 Budapest, Angyalföldi út 1.

Pályázó:

**Daruka Ilona**  
óvodapedagógus

## PÁLYÁZATI NYILATKOZAT

- Alulírott **DARUKA ILONA pályázatot nyújtok be** a Nemzeti Közigazgatási Intézet által 2018. március 19-én a KÖZIGÁLLÁSON publikált pályázati felhívás alapján az

Ákombákom Tagóvoda **tagóvodavezető (magasabb vezető) munkakör betöltésére.**

azonosító szám: 8/18/2018.

- Kijelentem, hogy az irányadó jogszabályokban előírt, valamint a pályázati kiírásban szereplő feltételeknek megfelelek és ennek igazolásait mellékelem.
- Nyilatkozom, hogy a pályázati anyagban foglalt személyes adataimnak a pályázati eljárással összefüggésben történő kezeléséhez hozzájárulok.
- Nyilatkozom arról, hogy tagóvodavezetővé történő megbízásom esetén vállalom a vagyonyilatkozat tételi kötelezettséget.
- Nyilatkozom, hogy a pályázatom tárgyalását nyílt ülésen kérem.

Tisztelettel:

Budapest, április 26.



Daruka Ilona

# 1. BEVEZETÉS

## 1.1. A VEZETŐI MUNKÁT MEGHATÁROZÓ TÖRVÉNYEK, DOKUMENTUMOK

- Az Alaptörvény (2011. április);
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.);
- 2012.évi I. törvény a munka törvénykönyvéről;
- A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Nkt.);
- A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a Kjt. köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet;
- 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről;
- 32/2012.(X.8.) EMMI rendelet a sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve;
- 363/2012. (XII.17.) Korm. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról;
- 2008. évi XXXI. törvény az esélyegyenlőségről;
- A 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól;
- A 32/1997. (XI.5.) MKM rendelet a Nemzeti, etnikai kisebbség óvodai nevelésének irányelve.

Jogi kötőerővel nem bíró dokumentumok:

- Önértékelési kézikönyv óvodák számára;
- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez (második, javított változat).

Tagóvoda alapidokumentumai:

- Alapító Okirat;
- Egyesített Óvoda Pedagógiai Programja;
- Ákombákom Tagóvoda Módszertani Útmutatója;
- Szervezeti és Működési Szabályzat;
- Házi rend;
- Az öt évre szóló Intézményi Önértékelési Program;
- Továbbképzési program és beiskolázási terv;
- Munkatervek, beszámolók;
- Pedagógus Etikai Kódex.

## **1.2. RÉSZLETES SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ**

### **Szakmai tapasztalat:**

1995-1999 Taktaszadai Napköziotthonos Óvoda

Munkakör: pedagógiai asszisztens

1999-2005 Taktaszadai Napköziotthonos Óvoda

Munkakör: óvodapedagógus; *2004-óvodavezető-helyettes*

2005-2010 Micimackó Napköziotthonos Óvoda

Munkakör: óvodapedagógus, óvodavezető helyettes

*2006- egyéni bánásmódot igénylő gyermekek fejlesztője*

2010- Ákombákom Tagóvoda

Munkakör: óvodapedagógus; *2013-tagóvodavezető-helyettes*

### **Tanulmányok:**

1991-1995 Tokaji Ferenc Gimnázium és Óvónői Szakközépiskola

1996-1999 Budapesti Tanítóképző Főiskola

Végzettség: *óvodapedagógus*

2004-2006 Eszterházy Károly Főiskola, Pedagógus szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzési programja

Végzettség: *Egyéni bánásmódot igénylő gyermekek fejlesztő pedagógiája, pedagógus-szakvizsga*

2012-2014 Budapest Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság és

Társadalomtudományi Kar, Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet, Műszaki Pedagógia Tanszék, Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzési szak

Végzettség: *Közoktatás vezető, pedagógus-szakvizsga*

2017-2018 Budapest Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság és

Társadalomtudományi Kar, Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet, Műszaki Pedagógia Tanszék, Köznevelési mestervezető szakirányú továbbképzési szak (*Folyamatban*)

Végzettség: *Köznevelési mestervezető (képesítés megszerzése 2018.06.30.)*

### **Tanfolyamok, továbbképzések:**

1999 Alapfokú számítógép kezelő, szövegszerkesztő;

2001 Minőségfejlesztési alapismeretek és azok alkalmazása a közoktatásban;

2010 A kompetencia alapú oktatási programcsomag alkalmazása-óvodai programcsomag alkalmazása;

- 2011 A tehetség gondozása 6-18 éves korban;
- 2012 Ismerkedjünk a köznevelés új anyagával;
- 2012 Földön, vízben, levegőben;
- 2012 Mit? Miért? Hogyan? Kisgyermek testnevelése 2.;
- 2016 Kíváncsiak Klubja-természettudományos tehetséggondozó módszertani program pedagógusok számára;
- 2017 Korszerű vezetők kelléktára;

**Személyes kompetenciák:**

**Anyanyelv:** Magyar

**Számítógép-felhasználói készségek és kompetenciák:**

- Microsoft Office eszközök (Word, Excel, PowerPoint) felhasználói szintű ismerete;
- Microsoft Windows operációs rendszer átfogó ismerete;
- Hardware eszközök alapszintű ismerete;

**Vezetői engedély/ egyéb képesítések:**

„B” kategóriájú gépjárművezetői engedély

**Elismerések:**

2015 Integrációs díj

## 1.4. VEZETŐI HITVALLÁSOM, CÉLKITŰZÉSEIM

*Mottóm: „Vezetőnek nem születünk, hanem azzá válunk”*

Egy intézmény szakmai munkáját vezetni, a közösség életét irányítani nemes feladat és nagy felelősség is egyben. Az eredményességhez elengedhetetlen a szakma tisztelete, a vezetői alázat megléte. Egy eredményes, sikeres óvodavezetőnek diplomáciai érzékkel, konfliktuskezelési képességgel, motiváló képességgel és a csapatban dolgozás készségével kell rendelkeznie. Ugyanakkor nagyon fontos a megfelelő döntésképeség, a feladatok jó delegálása, kockázatvállalás, stratégiai gondolkodás és önbizalom. A hatalommal élni kell és nem visszaélni. Ennek szellemében képelem a vezetői megbízatást.

*Hiszem és vallom, hogy:*

- egy jól működő óvodában boldog és kiegyensúlyozott gyermekek nevelkednek;
- a pozitív megerősítés erőt és szárnyakat adhat gyermeknek, felnőttnek egyaránt;
- tehetséggondozás, a felzárkóztatás eredményeképpen mindenki számára biztosítani kell a feltételeket, az esélyegyenlőség jegyében;
- az eredményességhez elengedhetetlen feladat a szakma tisztelete, a vezetői feladat ismerete és a vezetői alázat megléte;
- a szervezet valamennyi tagja érték, erősségeiket az intézményi érdekeknek megfelelően hasznosítani kell, fejlesztendő területeik fejlődését segíteni szükséges;
- az óvoda jó hírnevének megőrzésére elhivatott-magas szakmai felkészültséggel rendelkező nevelőtestület, lelkiismeretes dolgozók nélkülözhetetlen segítséget nyújtanak;
- a kitűzött célokat együtt, demokratikus módon, hatékonyan lehet elérni.

*Eredményes vezetői pályázatomat követően célom:*

- az Egyesített Óvoda Pedagógiai Program, az Ákombákom Tagóvoda Módszertani útmutató figyelembevételével magas szintű, minőségi munkavégzés;
- partnerközpontúság, együttműködés fenntartása, erősítése;
- az intézmény hagyományaira épülő szervezeti kultúra továbbfejlesztése;
- mentorálás, támogató háttér kiépítése, gondozása;
- menedzser szemléletű vezetés;
- a kihívásokat naprakész, korszerű ismeretekkel fogadni.

## 2. HELYZETELEMZÉS

Pályázatom elkészítésekor nagy előnyt jelentett számomra intézményünk ismerete.

Rendelkezem:

- az intézménnyel kapcsolatos teljeskörű helyismerettel, valamint az intézményt érintő feladatokkal kapcsolatos külső személyek (pl. ellenőrző, karbantartó) személyes ismeretséggel;
- személy: alkalmazotti-, szülői- és gyermekközösségünk ismeretével;
- dokumentum ismerettel.

### 2.1. A TAGINTÉZMÉNY ADATAI:

A tagintézmény neve:	Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda, Ákombákom Tagóvodája
Címe:	1133 Budapest, Visegrádi köz 4.
Telefon/fax :	36 (1) 239- 16-72, Fax:239-16-99
E-mail:	akombakom@ovoda.bp13.hu
Az intézmény fenntartója:	Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat
Címe:	1139 Budapest, Béke tér 1.
OM azonosító:	200911
A költségvetési szerv székhelye:	1134 Budapest, Angyalföldi út 1.
A költségvetési szerv típusa:	Köznevelési intézmény, óvoda
Szakágazati besorolás:	851020 Óvodai nevelés
Felvehető maximális gyermeklétszám:	84 fő

Az intézmény alaptevékenysége:

- óvodai nevelés, ellátás szakmai feladatai;
- gyermekétkeztetés köznevelési intézményben;
- sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének, ellátásának szakmai feladatai;
- óvodai nevelés, ellátás működtetési feladatai;
- hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás;
- rövid időtartamú közfoglalkoztatás;

*Elismeréseink:*

- „Madarbarát óvoda” cím (2011)
- „Zöld óvoda” cím (2014, 2017)

## **2.2. NEVELÉSI PROGRAMUNK**

Az Egyesített Óvoda által kidolgozott Pedagógiai Program egységesíti a közös értékeket a 18 tagóvoda tekintetében. Módszertani útmutatónkat úgy dolgoztuk ki, hogy tagóvodánk helyi sajátosságai, hagyományai egyedivé varázsolják intézményünk arculatát.

### **Óvodai nevelésünk általános feladatai:**

- az egészséges életmódra nevelés szokásainak kialakítása;
- az érzelmi, az erkölcsi és közösségi nevelés;
- az anyanyelvi, az értelmi fejlesztés és nevelés megvalósítása.

### **Tagóvodánk sajátos nevelési céljai:**

- Környezetért felelős életvitel megalapozása: Sasoló–ovi foglalkozás Zoo pedagógussal, Zöld óvoda pályázaton való részvétel, séták – kirándulások szervezése, ÖKOMBÁKOM alapítványt hoztunk létre;
- Anyanyelvi és mozgásfejlesztés előtérbe helyezése, új módszerek alkalmazása: Mozgáskotta, Varázsjáték, Okoskocka, Kincsesláda, DIOO;
- Közösségi nevelés kihangsúlyozása: kooperatív technika alkalmazása, drámapedagógiai eszközeivel konfliktuskezelési technikákat mutatunk a felmerülő problémák megoldására; a családoknak belső pályázatokon lehetőséget adunk a részvételre.

### **2.2.1. Az óvodai életünk megszervezése**

Óvodás gyermekink egészséges fejlődését napi és hetirend biztosítja a különböző tevékenységek tervezésével, szervezésével. A tehetséggondozó és felzárkóztató fejlesztéseket differenciáltan, a gyermekek egyéni képességeihez, életkori sajátosságaikhoz mértén szervettük egyéni vagy csoportos szervezésben. Napirendünket különös gondossággal alakítottuk ki, az adott gyermekösszetétel körülményeihez. Heti tervezéseinkben megjelennek a játékkezdeményezések, tevékenységek anyagai, a fejlesztendő területek, eszközök, szervezeti formák, motiválások. A kezdeményezések kötött vagy kötetlen formában történnek differenciálva.

#### *Óvodánk csoportszervezési elvei:*

- osztatlan életkorú csoportok működnek;
- lehetőség van arra, hogy testvérek, bölcsődei csoportból érkezett gyermekek együtt legyenek egy csoportban;



- az SNI (sajátos nevelési igényű) és BTM (beilleszkedési, tanulási, magatartási zavarral küzdő) gyermekeket lehetőség szerint egyenlő arányban helyezzük el a csoportokban;
- a csoportok szervezésénél figyelembe vesszük a nemek arányát.

Az óvoda hagyományai elengedhetlen részei a közös tevékenységeinknek.

Óvodánk hagyományos ünnepei: Magyar népmese napja, Állatkerti örökbefogadó hét, Állatok világnapjával egybekötve, Őszi óvodai kirándulás, Óvodánk születésnapja, Mikulás ünnepség, Lélekmelegítő délután, Luca napi kézműveskedés és vásár, Versmondó verseny, Víz világnapja, Föld napja, Őkombák hét a Madarak és Fák napjával egybekötve, zárás: családi délután; Megemlékezés a Színház világnapjáról, Húsvét, Anyák napja, Gyermeknap kirándulás, Évzáró, Ballagás. Az ünneplés módját a gyermekek életkori sajátossága szerint az óvodapedagógus választja meg.

## **2.4.2. Óvodánk kapcsolatrendszere**

### **Az óvoda és a család**

A szülőket nevelő partnerként tekintjük nevelőmunkánkban. Ismerik gyermekük igényeit, szükségleteit. Mi óvónők szaktudásunkat adjuk a gyermekek fejlesztéséhez. Nevelésünk akkor lehet eredményes, ha összhangban van a családi neveléssel. Napjainkban az óvodára hárul a felelősség, hogy fejlődésben történő lemaradásokat korrigáljuk, gondozzuk a tehetségeket, illetve a családban felmerülő problémákat orvosoljuk, tanácsokat adjunk. Folyamatosan tájékoztatjuk a szülőket a gyermekek fejlődéséről. Méréseket végzünk a gyermekek és a szülők körében. Fontosnak tartjuk a visszajelzéseket, melyeket továbbgondolunk és beépítünk a következő nevelési év feladataiba.

Megszervezzük az együttműködési formákat:

- Tavaszi KUKUCSKÁLÓ, nyílt délután: Ezen a napon várjuk az óvoda iránt érdeklődőket, leendő ovisokat. Betekintést nyerhetnek óvodánk mindennapjaiba.
- Őszi játszó délelőtt, nyílt délelőtt (Kukucskáló): A leendő, beiratkozott óvodások ismerkedési délelőttje, a gyermekek szülei jelenlétében ismerkednek saját óvodapedagógusaikkal, dajkájával, csoporttársaikkal.
- Tájékoztató szülői beszélgetés: A felvételt nyert gyermekek szüleinek a nevelési év megkezdése előtt szülői beszélgetést tartunk. Megismertetjük a szülőket a házirenddel, az óvoda szokásaival, szabályaival, hagyányaival.
- Családlátogatás: Lehetőleg minden gyermekhez elmegyünk a nevelési év elején, illetve alkalomszerűen.

- Napi kapcsolattartás: Elengedhetetlenül szükséges, hogy a szülő teljes mértékben tájékozott legyen a gyermekével történt napi lényeges eseményekről.
- Napi kiírás: A csoport életéről, mindenkori napi aktuális programokról tájékoztatjuk a szülőket.
- Havi program: A faliújságon közzé tesszük a csoport, a szülői közösség közös programjait.
- Honlap: Kihasználjuk az internet adta lehetőségeket, hogy naprakészen tájékoztassuk a szülőket az óvoda életében történt és várható fontosabb eseményekről.
- Szülői beszélgetések: Évente 3 alkalommal tartunk beszélgetést, az aktualitásokat figyelembe véve.
- Egyéni beszélgetés (fogadóóra): Évente kétszer (novemberben, májusban), és igény szerint szervezzük, ahol tájékoztatást kap a szülő gyermeke egyéni fejlődéséről, esetleges nevelési problémák megbeszélésére is sor kerül.
- Őszi, tavaszi kirándulás, családi nap, szülői klubok.

#### **Kapcsolatunk a Minimanó bölcsödével, mellyel egy épületben működünk:**

- tapasztalatcsere a kisgyermeknevelőkkel;
- Mikulás ünnepség (óvodánk gyermekei műsort adnak elő a bölcsis gyermekeknek);
- kisgyermeknevelők meghívása;
- közös tájékoztató szülői értekezlet.

#### **Kapcsolataink a tagóvodákkal**

- óvodapedagógusi, dajkai, pedagógiai asszisztenshospitálási rendszer működtetése;
- közös szakmai napok szervezése;
- szülői klubok közös szervezése;
- közös csapatépítési technikák kiaknázása.

**A fenntartóval** való együttműködésünk a szakmaiságra épül, maximális a segítőkészség, a támogatás.

#### **Kapcsolattartás a Szülői közösséggel**

Minden évben újra választjuk az őket képviselő vezetőséget (SZMK). Megismerik az óvoda éves nevelési tervét, segítik rendezvényeink megszervezését és a kapcsolattartást a szülőkkel.

#### **Az óvoda egyéb kapcsolatai:**

- egészségügyi szakemberekkel (védőnő, orvos);
- a Pedagógiai Szakszolgálattal;
- a gyermek- és ifjúságvédelmi intézményekkel...stb.

### 3. VEZETŐI PROGRAM 2018-2023

*„Kibírni mindent, s menni mindig tovább  
Még akkor is, ha nem élnek már benned  
Remények és csodák!”*

HEMMINGWAY

#### 3.1. VEZETŐI KONCEPCIÓM

Az intézményi nevelés az elmúlt időszakban számtalan változáson ment keresztül, ami a mi óvodánkat is nehéz, komoly erőpróba elé állította. A gyermeklétszám állandó változása, a társadalom alapegységének, a család szerepének folytonos alakulásával, a munkatársaink életkörülményeinek nehézségeivel munkánk is egyre nehezebbé, szerteágazóvá vált. Vezetői koncepcióm alapja a gyermekek személyiségének és jogainak tisztelete. Az óvodavezetői tevékenységet a gyermek és felnőtt közösség érdekében végzett szolgálatnak tekintem.

Olyan gyermekközpontú, korrekt partnerkapcsolatra épülő intézményt szeretnék, ahol:

- a hatékonyság alapja a minőségi munka;
- a gyermek, felnőtt egyaránt biztonságban, alkotói légkörben élnek;
- az óvoda sikere, jó hírneve a magas színvonalú szakmai munkának köszönhető;
- a felnőttek jól érzik magukat, megvalósíthatják elképzeléseiket;
- mindenkinek megvan a pontos, kiszámítható feladata, tisztázottak az elvárások, kiszámítható a működés;
- a vezető helyesen értelmezi szerepét, jól tervezi, szervezi, fejleszti, koordinálja a folyamatokat, kellően motivált és motivál;
- a felhasználói igényeknek megfelelő, a helyi sajátosságokra alapozó és a társadalmi elvárásokat is figyelembe vevő nevelőmunka folyik.

Vezetői munkámat az alábbi **személyes kompetenciáim** segíthetik:

- rendelkezem a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel, képezéssel;
- igényem van a folyamatos tanulásra, fejlődésre;
- elkötelezett vagyok az óvoda nevelőmunkája és valamennyi munkatárs iránt;
- munkámat önállóan, felelősséggel végzem;
- vezetői attitűdjeim: a lojalitás, szolgálatkészség, pozitív hozzáállás, elszántság, rugalmasság, fegyelmezettség, tisztesség;
- ismerem a szervezet működésének lényegét, tisztában vagyok erősségeivel és gyengeségeivel;
- gondolkodásomban képes vagyok a napi teendőket meghaladni, nyitott vagyok a partnerek elvárásaira, igényeire.

### **3.2. CÉLKITŰZÉSEIM**

Legfontosabb célomnak tekintem, hogy az Ákombákom Tagóvodában a gyermekek jól érezzék magukat, a gyermeki szükségletek maximálisan ki legyenek elégítve, a szülők biztonságban tudhassák csemetéiket, ahol elfogadó, befogadó, gyermekközpontú attitűd jellemző.

Fontosnak tartom, hogy a közösség szoros együttműködésben, egymással jó kollegiális és emberi kapcsolatban, a célokért összefogva legyen képes dolgozni, s megvalósítani a hatékony és minőségi munkavégzést.

Célom a lehető legoptimálisabb személyi, szakmai és tárgyi feltételek biztosítása. Minden, az óvoda életét érintő kérdésben szeretném az érintett partnerek véleményét megismerni, hogy döntéseim az adott helyzetben a legideálisabbak lehessenek.

### **3.3. CÉLOK ÉS FELADATOK A PEDAGÓGIAI SZAKMAI TEVÉKENYSÉG TERÜLETÉN**

- az intézmény hatékony és törvényes működtetése, mely megfelel a köznevelési rendszer előírásainak, a társadalmi elvárásainak, a helyi sajátosságoknak, a fenntartó és partneri igényeknek;
- az óvodában folyó szakmai munka menedzselése, szakmai önállóság és autonómia biztosítása;
- a tartalmi munka minőségének irányítása, koordinálása, ellenőrzése és folyamatos korrigálása;
- kollégák véleményeinek, javaslatainak, építő kritikáinak meghallgatása, bevonása a döntéshozatalba;
- elmélet és gyakorlat összhangjának megteremtése;
- a pedagógusok érdeklődésének és igényének megfelelő belső szakmai műhelyek létrehozása, működtetése;
- külső és belső továbbképzési lehetőségek feltérképezése, az önképzésre, megújulásra való törekvés maximális támogatása a képzési programok és az egyéni karrierterv összehangolásával;
- folyamatos, hiteles információáramlás, kommunikáció hatékonyságának növelése (rendszeres nevelőtestületi értekezletek, alkalmazotti értekezletek, vezetői körlevél);
- az emberi és szakmai értékek elismerése, szervezeti kultúra erősítése;
- az újonnan érkező, pályakezdő kollégák beilleszkedésének segítése, hatékony mentorálási rend kidolgozása;

- jól szervezett nevelői közösségben a megfelelő, egyenlő terhelés elve alapján működő munkamegosztás újragondolása;
- csapatformálás és közösségépítés a nem pedagógus kollégák bevonásával is.

### **3.4. HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉSE**

A hatékony nevelőmunka egyik pillérét az összeszokott, stabil nevelőközösség adja.

Gyermekek, szülőknek egyaránt elengedhetetlen az állandóság, mely a biztonságos, nyugodt légkör alapja. Legfontosabb céloknak és feladatoknak elsősorban a nevelőtestületben kialakult nagyfokú fluktuáció megállítását tekintem. Hiszem, hogy a közösség szociális klímájának javítása során, változtathat az utóbbi években kialakult negatív tendencia. Szeretném megismerni és azonosítani a közösség tagjainak igényeit, csökkenteni az elvagyódást.

#### **3.4.1. Nevelőtestületre vonatkozó terveim**

- humánus, demokratikus, kreatív munkahelyi légkör kialakítása;
- személyes felelősség és szerepvállalás, valamint a csapatmunka összhangjának biztosítása;
- a horizontális tanulás és az óvodán belüli tudásmegosztás megvalósítási lehetőségeinek biztosítása;
- folyamatos tájékoztatás, információátadás a pedagógus életpálya modellről és az ehhez kapcsolódó tanfelügyeleti és minősítési eljárásról;
- IKT eszközök beszerzése és felhasználása a csoportok óvodai nevelésbe;
- a pályakezdő és a kiegészítő határára sodródó kollégák megsegítése mentálhigiénés szakemberek bevonásával.

#### **3.4.2. A nevelőmunkát segítő alkalmazottakra vonatkozó elképzeléseim**

- a nevelőmunka szempontjából elengedhetetlen, feltételteremtő és segítő szerepük fontosságának tudatosítása, érvényre juttatása, állandóság biztosítása;
- őszinte, szabad véleményalkotás támogatása a működés feltételeinek jobbítása érdekében;
- önképzés, továbbképzés támogatása;
- a munkavégzéshez szükséges feltételek folyamatos biztosítása.

### **3.5. TÁRGYI ERŐFORRÁSOK FEJLESZTÉSE**

Céлом egyrészt a tervszerű, tudatos és költséghatékony gazdálkodás, az óvoda eredményes működése és esztétikus megteremtése érdekében, másrészt a pedagógiai munka feltételrendszerének további javítása.

*Célok és feladatok a gazdálkodás és tárgyi erőforrások fejlesztése terén:*

- a dolgozók folyamatos tájékoztatása a felújítások évenkénti ütemezéséről, a tárgyi erőforrások bővítéséről, a karbantartási feladatok elvégzésének ütemezéséről;
- az intézményi karbantartási munkák időbeni feltérképezése, a felújítási munkák prioritási sorrendben történő ütemezése és megigénylése;
- a munkafeltételek és munkakörülmények folyamatos javítás;
- energiatakarékos, környezettudatos gazdálkodás támogatása;
- technikai eszközök folyamatos karbantartása, fejlesztése;
- laptopok, fényképezőgépek, hordozható projektor beszerzése a csoportokba;
- az óvoda udvari játékeinak bővítése, a meglévők karbantartása;
- az óvoda udvarának rendezése, szépítése;
- árnyékolók beszerzése az udvari játékok felé;
- a teraszok burkolatának cseréje;
- növények ültetése, virágosítás a teraszon;
- szakirodalom folyamatos bővítése.

#### **3.5.1. Forrásbővítés lehetséges irányai**

- pályázatokon való részvétel;
- szponzorok (vállalkozások, cégek), támogatók felkutatása, megnyerése az óvodai fejlesztéshez.

### **3.6. AZ INTÉZMÉNY KAPCSOLATRENDSZERÉNEK FEJLESZTÉSE**

- a már meglévő szakmai tapasztalatokon alapuló kapcsolatok mélyítése, újak felkutatása (vidéki óvodával való kapcsolattartás);
- fenntartó, szülői közösség, társ-és tagintézmények elégedettségének növelése;
- a szülői szervezet hatékonyabb bevonása az intézményt érintő egyes kérdésekbe, véleményük fontosságának hangsúlyosabbá tétele;
- a szülők megnyerése, igényeik megismerése, a párbeszéd inspirálása;
- a már meglévőkön túl, új együttes tevékenységi formák keresése;

- az óvodapedagógusok és a segítő szakemberek munkájának összehangolása, koordinálása;
- a feladatellátáshoz szükséges feltételek biztosítása;
- segítő team létrehozása (logopédus, fejlesztő, pszichológus, utazó gyógypedagógus);
- kölcsönös aktív részvétel bölcsőde - iskola intézményeinek rendezvényein;
- bizalmon és tiszteleten alapuló, jó és tartalmas munkakapcsolat ápolása;
- iskolával közösen szervezett tájékoztató szülői értekezlet, nagy csoportos gyermekek iskolalátogatása, leendő elsős tanító néni rendszeres óvodalátogatása a gyermekek megismerése érdekében, tapasztalatcsere az óvónőkkel;
- közvetlen kapcsolattartás erősítése a fenntartóval, az óvodai rendezvényekre, szakmai bemutatókra és előadásokra történő meghívás által.

A nevelő munka segítése céljából korrekt és nyitott kapcsolatok fenntartására törekszem minden személlyel és intézménnyel, szem előtt tartva a gyermekek és családjaik személyiségi jogainak tiszteletben tartását. Óvodánk eredményes munkájával törekszem a szülői, a fenntartói és a társ és tagintézmények elégedettségének növelésére.

## **4. TOVÁBBI FELADATAIM**

### **4.1. RÖVIDTÁVON MEGOLDANDÓ FELADATOK**

- az intézményben alkalmazott új dolgozók beilleszkedésének segítése, eljárásrendekkel, dokumentumokkal való megismertetésük;
- az anyagi erőforrásaink bővítése, támogatók keresése, pályázati lehetőségek felkutatása;
- a pedagógia programban megfogalmazottak megfelelő megvalósítása, a dokumentumok szakszerű vezetésében való segítség, újszerű módszerek, eszközök megismertetése és alkalmazása;
- az intézményi információáramlás erősítése;
- a szervezet fejlesztése, alakítása, jó munkatársi kapcsolatok ápolása, kialakítása;
- a gyermekjátékok folyamatos bővítése;
- szülőkkel való kapcsolat ápolása, a már hagyománnyá vált közös programok szervezése, lebonyolítása.

## **4.2. KÖZÉPTÁVON MEGOLDANDÓ FELADATOK**

- a jogszabályok változásainak megfelelően az óvodai dokumentumok aktualizálása;
- az udvari játékok bővítése;
- a mobil mozgásfejlesztő eszközök bővítése;
- belső továbbképzések szervezése valamennyi dolgozó számára;
- a gyakornokok szakmai munkájának irányítása, minősítésükben és portfóliójuk elkészítésében való szakmai és emberi támogatás;
- a továbbképzéseken való részvétel ösztönzése, az ismeretanyag beépítése a gyakorlatban, annak átadása a nevelő testület számára;
- pályázati lehetőségek felkutatása, pályázat író team kialakítása;
- a partneri kapcsolatok különböző formáinak kiszélesítése;
- érzékenyítő programok megvalósítása intézményi- és csoportszinten.

## **4.3 HOSSZÚTÁVON MEGOLDANDÓ FELADATOK**

- az Ákombákom Tagóvoda jó hírnevének megtartása és öregbítése;
- az intézmény jogszabályok szerinti működtetése, a fenntartói elvárásoknak való megfelelés;
- hatékony gazdálkodás megvalósítása;
- a módszertani útmutatónkban megfogalmazott célok, feladatok magas szinten történő megvalósítása;
- véleményem szerint a kor szerinti csoportbontás lehetőséget biztosítani arra, hogy a különleges képességű illetve a tanulási nehézségektől küzdő gyermekek valós képességeit hamarabb fel lehetne ismerni és azokra időben reagálni;
- a kor szerinti csoportbontás a továbbiakban lehetőséget biztosítana, hogy a pályán hosszútávra tervező pedagóguskollégák ne égjenek ki, és minden tanévben új ingerek és új kihívások tekintetében mutathassák meg képességeiket;
- hátránykompenzáció, esélyegyenlőség növelése;
- óvodaújság szerkesztése; szponzorok, patronálók felkutatása;
- szeretném az óvodapedagógusi pályát vonzóvá tenni a fiatalabb generáció számára, ezért a jövőben megpróbálnánk gyakorló helyé válni, ez által intézményünkbe vonzani a fiatalságot.

Vezetői elgondolásaimat a köznevelési törvény ismerete, az életpálya modell bevezetése és az egységes nevelőtestületünk által képviselt értékek alakították.



## 5. ZÁRÓ GONDOLATOK

A köznevelési vezetők évek óta rendkívüli kihívások elé vannak állítva. Ahhoz, hogy valaki vállalja a vezetői szerepet, komoly elszántságra, szakmai elkötelezettségre, felelősségvállalásra van szüksége. Időről-időre fontossági sorrendet kell felállítani a feladatok megszervezésére és ellátására. Eldönteni, hogy mi a legfontosabb-legsürgősebb? – hát ez igazán nehéz feladat! Minden vezetői szerep egy adott szervezeti egységben értelmezhető. Egy vezető eredményességét a szervezet által kitűzött célok, feladatok megvalósulása és az alkalmazotti közösség a vezetőhöz való viszonyulása tükrözi. Fontos vezetői tulajdonság, jellemvonás az irányítási készség. Nélkülözhetetlen erény, hogy az előre kitűzött pedagógiai nézeteit el tudja fogadtatni a nevelőtestülettel, amit az adott év éves munkatervében határoz meg. Ennek végrehajtását megszervezi, biztosítja a szervezet zavartalan működését.

A vezetői szerep rendkívül sokoldalú, megbízható embert igényel, melyhez elengedetlenül szükséges a vezető pozitív személyisége is. A meglévő és jól működő dolgokon változtatni nem kívánok, de szeretnék a szűkebb és tágabb környezet elvárásainak megfelelni. Nem egyedüli döntéseket kívánok meghozni, hanem egy jól működő szervezet létrehozására törekszem, melyben bátran felvállalható véleménye van minden egyénnek. Soha nem fogom elfelejteni honnan jöttem, mit csináltam, hogyan éreztem magam beosztott óvodapedagógusként. Akik ismernek, azok tudják, hogy a ranglétra minden egyes fokát végigjárva és megismerve szereztem meg tudásomat, tapasztaltam meg a jót és kevésbé jót egyaránt. Számomra a múlt, jelen és jövő értékeinek követése, együttes szemlélése, formálása, a folyamatosság garantálása az elsődleges.

Pályázatomban összefüggéseiben kívántam bemutatni azokat a tevékenységeket, megoldandó feladatokat, melyeket az óvoda hatékony és minőségi működésének érdekében szeretnék megvalósítani.

A pályán eltöltött évek, személyes hitem, az óvodám iránt érzett lojalitásom, valamint vezetési ismereteim és tudásom alapján immár felkészültnek érzem magam az Ákombákom Tagóvoda következő öt éves időszakának vezetésére.

A pályázatban megfogalmazott célok és feladatok megvalósításához belső pályázóként kérem a Nevelőtestület, az Alkalmazotti kör az Egyesített Óvoda igazgatóját és igazgatóhelyettesét, a Szülői Szervezet bizalmát, valamint a Köznevelési referens támogatását.

Budapest, 2018. április 26.



Daruka Ilona