

Sajóbábonyi Szivárvány Óvoda, Bölcsőde és Konyha

INTÉZMÉNYVEZETŐI ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZAT 2022 - 2027



PÁLYÁZTATÓ:

Sajóbábony Város Önkormányzatának
Képviselő-testülete
3792 Sajóbábony Bocskai út 2.

PÁLYÁZÓ:

Juhász Judit
3792 Sajóbábony Erzsébet kné út 7. 4/12.

Óvodavezetői program

HELYZETELEMZÉS

Infrastruktúra

Az intézmény jól felszerelt a hatékony nevelőmunkához szükséges feltételek rendelkezésre állnak. Rendszeresen felmérjük a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, és az eseteleges hiányokat jelezzük a fenntartó felé.

Évente történnek nagyobb beszerzések, folyamatos a hiánypótlás. A belső infrastruktúra fejlesztésekor figyelembe vesszük az eszközjegyzékben felsoroltakat, az intézmény nevelési struktúráját, a nevelőmunka feltételeit és pedagógiai céljait. Költségvetési keretből, pályázati forrásokból tudjuk az eszközfejlesztést magas színvonalon biztosítani mindkét óvodában.

Személyi feltételek alakulása

Humánerőforrás

Munkakör	Engedélyezett álláshely	Betöltött álláshely
óvodapedagógus+ vezető:	11 fő-	10 fő
pedagógiai asszisztens:	1 fő	1 fő
dajka:	5 fő	5 fő
összesen:	17 fő	16 fő
ebből tartósan távollévők:		2 fő
tartósan távollévőt helyettesítő :		1 fő (pedagógiai asszisztens)

Óvodánkban az engedélyezett álláshelyek száma 17 ebből jelenleg betöltetlen egy. Az óvodapedagógus álláshelyek betöltését nagyban nehezítette a pedagógushiány, amivel óvodánkban is nehézségei akadtak. Míg 7 évvel ezelőtt az új csoportok megnyitásakor, a meghirdetett álláshelyekre 30 db pályázat is érkezett, mostanra ez a szám drasztikusan lecsökkent, vagy egyáltalán nem nyújtottak be pályázatot.

A személyi feltételek jelenleg közelítenek az optimálishoz. Ez köszönhető a tudatos humánerőforrás fejlesztési szemléletnek. Jelenleg 1 fő óvodapedagógus álláshely nincs

betöltve. Az elmúlt nevelési év végén 2 fő óvodánkban dolgozó kolléganő szerezte meg óvodapedagógusi diplomáját, 1 főt 2021. 09.01-től kineveztem az egyik betöltetlen álláshelyre, a másik kolléganő tartós távolléten van gyermekével, de a GYES után mindenképpen itt szeretne továbbra is dolgozni, őt akkor tudom kinevezni óvodapedagógus munkakörbe, ez várhatóan 2023. januárjában történik meg, akkor már minden óvodai csoportban 2 fő óvodapedagógus végzi majd munkáját.

A tartósan távollévő pedagógiai asszisztens helyettesítését megfelelő végzettségű kolléganővel sikerült megoldani, ő jelenleg a tagóvoda egyik csoportjában végzi munkáját az óvodapedagógus irányítása mellett.

Óvodánkban minden óvodapedagógus végzettsége megfelel a jogszabályban előírtaknak. A 4 fő szakvizsgázott óvodapedagógus közül két fő közoktatás vezetői, és fejlesztő pedagógusi, egy fő közoktatás vezetői és egy fő fejlesztőpedagógusi szakvizsgát tett. Egy óvodapedagógus gyermekvédelmi, egy pedig ZENE-ÓVODA vezető speciális végzettséggel rendelkezik.

Az óvodai dajkák létszáma 5 fő, minden dajka rendelkezik szakképesítéssel. Két fő közfoglalkoztatott kolléganő a székhely óvodában segíti a dajkák és az óvodapedagógusok munkáját. Ezt a döntést a székhely óvodában lévő magasabb gyermeklétszám indokolta.

Óvodánkra nem jellemző a humán erőforrás fluktuációja, bár természetesen időnként előfordul, hogy egy-egy kolléganő családi, vagy egyéb ok miatt munkahelyet vált, de összességében elmondhatjuk, hogy stabil összeszokott, hosszú évek óta hatékonyan együtt dolgozni tudó munkatársak alkotják az intézmény gerincét.

Az alkalmazotti közösség összetétele- várható változások

Az elkövetkező években azonban egy generációs váltás várható, hiszen az óvodapedagógusok és a dajkák között is több kollégának lesz lehetősége igénybe venni a 65 év betöltésével a kötelező öregségi, vagy a nők 40 éves szolgálati ideje után a nyugdíjat.

Életkor szerint

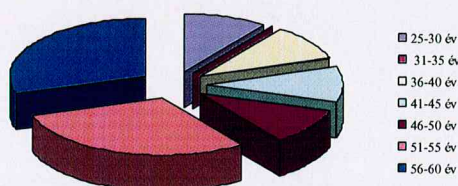
Óvodapedagógusok életkor szerinti megoszlása¹

életkor	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
fő.	1	0	1	1	1	3	3

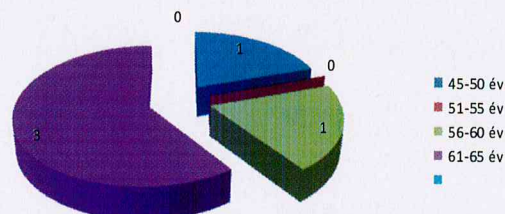
Dajkák életkor szerinti megoszlása²

életkor	45-50	51-55	56-60	61-65
fő	1	0	1	3

óvodapedagógusok- életkor



dajkák- életkor



¹ <https://kir2szny.kir.hu/Alkalmazott/Kereses?FilterSzIChange=False&FilterMesterOktazon=False&page=0>

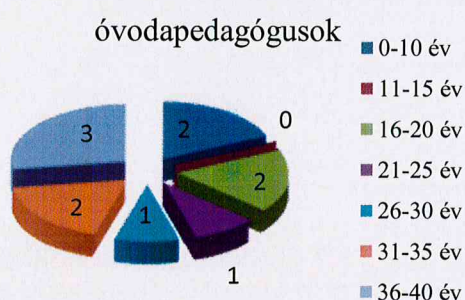
² <https://kir2szny.kir.hu/Alkalmazott/Kereses?FilterSzIChange=False&FilterMesterOktazon=False&page=0>

A grafikonokból, táblázatokból leolvasható, hogy bár az óvoda dolgozóinak zöme már átlépte az 55. életévét, a 65 életév utáni öregségi nyugdíj jelenleg elsősorban a dajkákat érinti, 3 kollégánál közelít a nyugdíjkorhatárhoz. Utánpótlásuk várhatóan településen belül megoldható, hiszen már dolgozott, és jelenleg is dolgozik az intézményben közfoglalkoztatásban olyan kolléganő, aki már elvégezte az dajka képzőt, vagy annak tanul, és várhatóan örömmel helyezkedne el óvodánkban.

Ledolgozott évek száma szerint³

Óvodapedagógusok

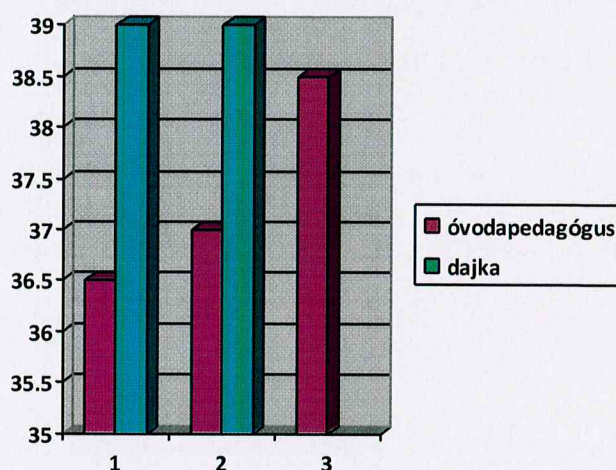
ledolgozott évek	0-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40
óvodaped.	2	0	2	1	1	2	3
dajkák					1	1	3



Látható, hogy az intézményben dolgozó óvodapedagógusok több mint fele már túl van 30 év munkaviszonyon, ebből 3 fő pedig már közel 40 évet dolgozott. A dajkák esetében még rosszabb a helyzet, hiszen az 5 főből már 4 fő rendelkezik 30 év feletti jogviszonnyal.

Ha megnézzük a ledolgozott éveket, akkor láthatjuk, hogy az intézményben 5 fő az, akik 1-3 éven belül választhatják a nők kedvezményes nyugdíját a 40 év szolgálati idő után. Ebből 3 fő óvodapedagógus, 2 fő dajka.

munkakör	ledolgozott évek száma
óvodapedagógus 1	36.5 év
óvodapedagógus 2	37 év
óvodapedagógus 3	38.5 év
dajka 1	39 év
dajka 2	39 év



Amennyiben a nyugdíjazási lehetőségeket kihasználva a kollégák ezt igénybe veszik, az eddig

³ <https://kir2szny.kir.hu/Alkalmazott/Kereses?FilterSzIChange=False&FilterMesterOktazon=False&page=0>

stabil nevelőtestület változásokon fog keresztül menni. A tapasztalt, nagy szakmai tudással rendelkező óvodapedagógusok pótlása nehéz feladat elé állítja a vezetőt.

Számolni kell ezzel a lehetőséggel, ezért szükséges előre gondolkodni, lépéseket tenni azért, hogy a humán erőforrás szakmailag megfelelő pótlása időben megtörténjen. Már kifejtettem, hogy a dajkák esetében talán egyszerűbb a helyzet, hiszen várhatóan a településről lesz lehetőség ezen munkakörök betöltésére. Az óvodapedagógusok esetében azonban ez nem valószínű, hiszen a jogszabály által előírt óvodapedagógusi főiskolai végzettséggel kell, hogy rendelkezzen a kolléga.

Abban az esetben, ha az érintett kollégák a nyugdíjazást választják, érdekes, izgalmas új szakmai kihívás lesz a következő óvodapedagógusi generáció fogadása, hatékony, lelkes szakmai munkájuk irányítása, integrálása a már meglévő közösségbe. Ennek a megvalósításában nagyon számítok a tapasztalt kollégákra, akik mentoraik lesznek. Mindenkinek fontos, hogy az eddig kialakított értékes munkánkat kövessék az új fiatal kollégák. Tiszteljük az eddig elért eredményeinket, de ezek mellett hozzák az új friss pedagógiai törekvéseket is.

Motivált, elhivatott óvodapedagógusok tudják csak pótolni a nyugdíjba vonuló kollégákat. Céлом, hogy az új dolgozók is a közösségbe beilleszkedve, magas szintű szakmai munkájukkal, az óvodánk jó hírnevét megőrizték, jó érzéssel éljék meg, hogy nevelőtestületünk tagjai.

Sajnos, mindezek mellett számolnunk kell az óvodapedagógus hiánnyal. A jelenlegi életkorokat áttekintve nehéz feladat lesz az óvodapedagógusok pótlása. Mindent igyekszem megtenni annak érdekében, hogy a színvonalas, tartalmas, hatékony pedagógiai munkát végző óvodapedagógusokat a pályán tartsam. Az ő megbecsülésük, megerősítésük kulcsfontosságú lesz a következő években. A tartósan távollévő pedagógiai asszisztens kollégánót szeretném beiskolázni.

Feladataim megosztásakor tudatosan szem előtt tartom, hogy a következő időszakban elhivatott óvodapedagógusokat, leendő vezetőt neveljek ki, és meglévő tapasztalataimat hitelesen adjam át számukra, biztosítva ezzel az intézmény zökkenőmentes működését a későbbiekben is.

Az elkövetkezendő időszak lesz az, amellyel megalapozom, és minden tudásommal segítem ezt a folyamatot.

Gyermeklétszám alakulása

Gyermeklétszám 2021 szeptember

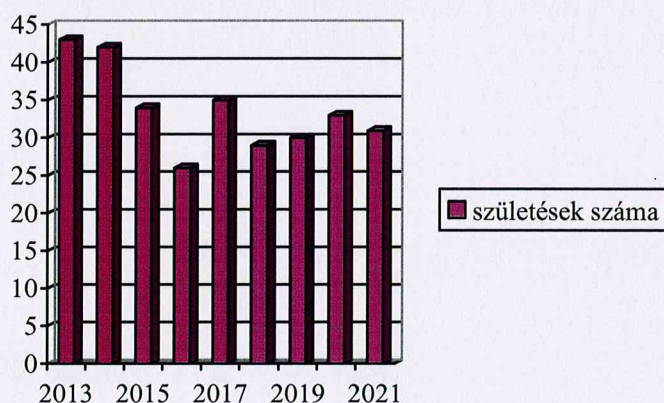
	Csoport neve	Csoport típusa	Gyermekek száma	SNI/ BTMN	RGYVK	HH	HHH
Székhely	Méhecske	vegyes	20	0/1	5	5	0
	Süni	vegyes	15	0/0	2	2	0
	Teknős	vegyes	18	0/0	10	8	2
Tagóvoda	Katica	vegyes	13	0/0	4	3	0
	Maci	vegyes	13	0/1	6	4	2
összesen:			79	0/2	27	22	4

A gyermeklétszám az előző évekhez képest rendkívül alacsony, a székhely óvodában még elfogadható a 18-20 fős csoportlétszám, a tagóvodában viszont elszomorító a csoportonként 13 fő. A nevelési év elején erős mozgás volt tapasztalható, több család költözött el, akik a elsősorban tagóvoda létszámát érintették. Természetesen nem ez az egyetlen létszámot befolyásoló tényező, az Oktatási Hivatal által küldött óvodaköteles gyermekek névsora alapján következtetni lehetett a csökkenésre. A beiratkozás után felvettük a kapcsolatot a védőnővel, aki a nyilvántartása alapján elküldte nekünk, azoknak a nem óvodaköteles gyermekeknek a névsorát, akik betöltötték a 2.5 életévüket, így őket is több-kevesebb sikerrel óvodába hívtuk. A rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben, hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek száma az év elejéhez képest nem változott számottevően. Nagyfokú a változás azonban a BTMN-es gyermekek számában, hiszen a szeptemberi 2 főről, mostanáig 13 főre emelkedett számuk. A BTMN rövidítés a *beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséget* jelenti, ami mint a nevéből kiolvasható, előre vetíti azt a tényt, hogy ezekkel a gyermekkel való foglalkozás nagyon nehéz, megterheli az óvodapedagógusokat, új kihívást jelent számukra. Feladatommak tekintem keresni azokat a továbbképzéseket, amelyek segítséget nyújtanak kolléganőim számára a BTMN-s gyermekek nevelésében.

Visszatérve az alacsony csoportlétszámokra az elmúlt évek tapasztalata alapján megállapítható, hogy az utóbbi időben csökkent az óvodás gyermekek száma. Ennek okát elsősorban az éves születések számának csökkenésében látom.

*Születések száma:*⁴

év	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
született gyermekek száma	43	42	34	26	35	29	30	33	31

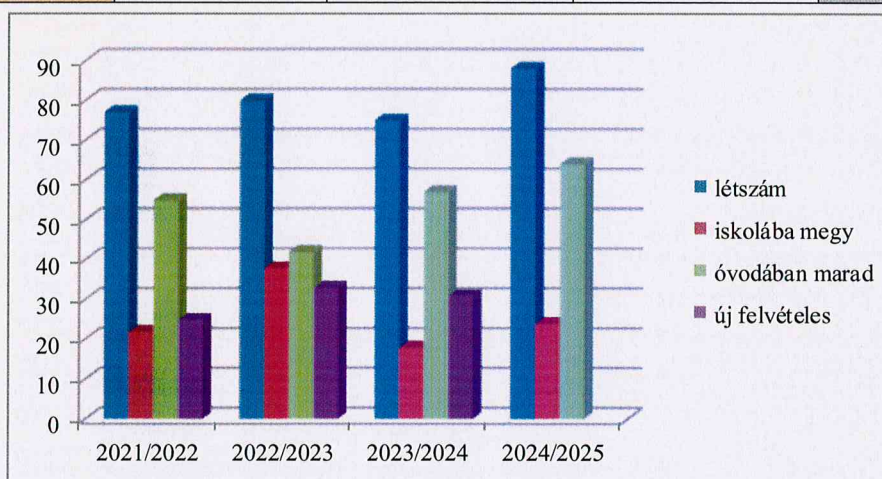


A védőnőtől kapott adatokat elemezve, a születések száma 2015 évtől csökkenő tendenciát mutat. Évente átlagban 31 gyermek születik, ami óvodai viszonylatra vetítve azt jelenti, hogy évente hozzávetőlegesen ennyi új gyermek várható az intézménybe.

⁴ Védőnői adatok alapján

Várhatóan a gyermeklétszám a következő nevelési években

nevelési év	várhatóan			
	létszám	ebből iskolába megy	óvodában marad a következő nevelési évre	új felvételes gyermekek száma a következő nevelési évre
2021/2022/ jelen	79	22	55	25 fő
2022/2023	80	38	42	33
2023/2024	75	18	57	31
2024/2025	88	24	64	



A népességnyilvántartó adatai alapján megfigyelhető, hogy a következő három nevelési évben a gyermeklétszámban, nem várható számottevő növekedés.

Azonban ezek a számok valójában nem minden esetben tükrözik teljes mértékben a valóságot, több tényező befolyásolhatja azokat pozitív és negatív irányban egyaránt:

- a család esetleg már nem településünkön él,
- kisgyermekkel beköltöző családok
- a szülők munkahely, vagy más ok miatt nem óvodánkba íratják gyermekeiket, bár csekély mértékben fordul elő, mégis számolnunk kell ezzel a lehetőséggel is.
- 6 éves korban kötelező az iskolakezdés.
- A szülő kérelme alapján az Oktatási Hivatal engedélyezi a gyermek további óvodai nevelésben való részvételét

Mindenképpen örömdetes azonban, hogy a védőnő eddigi 2022- es adatai szerint, ebben az évben a várható születések száma emelkedést mutathat, már most májusban nagyon sok kismama jelentkezett nála. Tehát a születések számának növekedésével várhatóan 3 év múlva további emelkedést fog mutatni az óvodába kerülő gyermekek száma is. Köszönhető ez elsősorban annak a szemléletnek, ami az önkormányzat népesség növelő politikáját jellemzi, melynek következtében számos fiatal pár találta szimpatikusnak, élhetőnek településünket, és telepedett le Sajóabonyban. Remélhetőleg ez az emelkedő tendencia tartósan jellemzi majd a születések számát, és ezzel párhuzamosan az óvodába iratkozók számát is.

A születések számát nem tudjuk befolyásolni, de mindenképpen fontos feladatunk azoknak a szülőknek megkeresése, akiknek óvodába lép gyermeke, fontos a városi rendezvényeken műsorok bemutatásával. családi és nyílt napok számának növelésével az óvoda bemutatása, népszerűsítése.

VEZETŐI KOMPETENCIÁK ALKALMAZÁSA

Az óvodai nevelés, fejlesztés és a tanulás támogatásának stratégiai vezetése és irányítása

A nevelési,- tanulási, fejlesztési folyamat eredményességének, a gyermekek fejlődésének biztosítása

Hosszú távú feladataim	Közép távú feladataim	Rövid távú feladataim
Az érzelmi, az erkölcsi és az értékorientált közösségi nevelés-	Közös értékrend kialakítása (szabály és szokásrend) megvalósítása az intézményben. A hozott értékek vizsgálata, okok feltárása, megoldási módok kutatása. A másság tudatosítása, elfogadtatása a szülők és a gyermekek körében. Magatartási zavarok, veszélyeztetettség okainak feltárása.	Következetes, szeretetteljes nevelés biztosítása a csoportokban. A szocializáció szempontjából meghatározó közös élmények nyújtása. Személyes példaadás. Egyéni fejlődés nyomon követése Együttműködés a szakemberekkel. Esetmegbeszélések
Az egészséges életmód alakítása, környezettudatos szemlélet megalapozása, fenntarthatóságának biztosítása.	Az éves munkatervben a kiemelt feladatok megjelenítése az előző évi tapasztalatok alapján. Szükség esetén intézkedési terv készítése. Tudatosan tervezett gondozási, egészségvédelmi feladatok megjelenítése a csoportnaplóban. - A környezetvédelmi és zöld napok szellemiségének közelítése a gyermeki személyiséghez. - madárbarát óvoda és vagy zöld óvoda címek elnyerése	Optimális napirend, szokásrend kialakítása, melyben helyet kap a személyes higiénia, rendszeres testmozgás, a szabad levegőn való tartózkodás, az egészséges étkezés. A természeti és mesterséges környezet védelme, tisztaságának, élhetőségének fenntartása személyes példaadással, (szelektív hulladékgyűjtés, újrahasznosítás) megfelelő szokásrend kialakításával. Séták, kirándulások szervezése. A természet „ünnepeinek”/ pl. madarak és fák napja, a föld napja, a víz világnapja, állatok világnapja a jeles és zöld napok) interaktív feldolgozása csoport és

		intézményi szinten. A nevelési évre kitűzött tervek megvalósításának folyamatos ellenőrzése.
Az anyanyelvi, az értelmi fejlesztés és nevelés megvalósítása	Logopédiai és részképességek szűrése. Mérési, értékelési rendszer felülvizsgálata, szükség szerint megújítása. A szabad játékban, a tevékenységekben megvalósuló tanulásban rejlő lehetőségek, ötletek, módszerek megosztása a kollégákkal, tudásmegosztás intézményen belül, nyílt napokon a szülőkkel.	Logopédiai fejlesztések megvalósítása. Egyéni fejlődés folyamatos nyomon követésének, dokumentálásának ellenőrzése, a fejlesztés irányának meghatározása, probléma esetén kapcsolatfelvétel a megfelelő szakemberekkel. Az optimális feltételek biztosítása a változatos, élményszerű tevékenységek tervezéséhez, szervezéséhez, melyeken keresztül a gyermekek tapasztalatokat szereznek szűkebb- tágabb társadalmi és természeti környezetükről.
Tehetséggondozás működtetése	Tehetségígéretes gyermekek képességeinek kibontásához kínáló képességfejlesztő csoportok szervezése. Szülőknek betekintés biztosítása.	Az egyéni fejlesztés megvalósításának ellenőrzése, a fejlődés nyomon követése. Képességfejlesztő csoportok (pl. gyermektánc, ügyes kezek, Zene-óvoda,) működtetése, személyi, tárgyi feltételek biztosítása.
Hátránykompenzáció folyamatos megvalósítása. Esélyegyenlőség biztosítása	A fejlődési elmaradások figyelemmel kísérése, okainak feltárása, Pedagógiai Szakértői Bizottság szakvéleményének kérése. Csoportelosztás átgondolása	SNI-, BTMN, HH, HHH gyermekek szakszerű ellátása megfelelő szakemberek biztosításával. Differenciált fejlesztés megvalósítása a mindennapokban. Egyéni fejlesztési tervek kidolgozása. A gyermekek egyéni, differenciált fejlesztésének nyomon követése, szükség esetén módosítása. Dokumentálásának megvalósítása a csoportnaplókban. A hátrányos helyzetű

		gyermek felzárkóztatása, az esélyegyenlőség megteremtése.
--	--	---

Az óvodás gyermekek megfigyelésének és mérési eredményeinek beépítése a nevelési folyamatba a fejlesztés biztosítása érdekében

Hosszú távú feladataim	Közép távú feladataim	Rövid távú feladataim
A gyermekek fejlődésének nyomon követése	A gyermekek egyéni fejlődéséről, kidolgozott szempontok alapján fejlődési naplót vezetése	A fejlődésmérő lapok eredményeinek figyelembe vétele a tervező munka során. A fejlődésmérő lapok összesítése csoportonként, életkoronként, majd óvodai szinten. Az eredményekből a következő időszak kiemelt feladatainak tervezése
Nevelő munka tervezése megvalósítása	A nevelési, tanulási tervek elkészítése a Pedagógiai Programban megfogalmazottak szerint	A pedagógiai program céljainak elérésére irányuló, tervek és megvalósulásuk ellenőrzése, értékelése.
Szülők tájékoztatása és bevonása a tanulás támogatásának folyamatába	Változatos kapcsolattartási formák kialakítása, szervezése a szülőkkel. A szülők rendszeres, korrekt tájékoztatása gyermekük fejlődéséről	Az óvodapedagógusok folyamatosan tájékoztassák a szülőket gyermekeik fejlődéséről, Ismertessék meg a gyermek fejlődéséről készített dokumentumokkal. Segítsék a szülőket a helyes nevelési eljárások megtalálásában és gyakorlati alkalmazásában. ítését

A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Nevelőmunkánkat továbbra is az intézményekben közösen elfogadott értékek mentén a köznevelés változásaihoz igazodva szeretnénk végezni.. Ezért fontosnak tartom, hogy a jogszabályi változások, környezeti változások, partneri elvárások figyelembevételével, eddigi pedagógiai munkánk színvonalának megőrzésével történjen az intézmény jövőképe kialakítása.

Érzelmi biztonságot nyújtó, derűs, szeretetteljes, családi légkörben kívánjuk biztosítani a gyermekek fejlődésének és nevelésének optimális feltételeit. Törekszünk arra, hogy minden gyermek életkori és egyéni sajátosságainak, képességeinek megfelelő sokoldalú fejlesztést kapjon. Egyedi személyiségként foglalkozunk velük, egyenlő hozzáférést biztosítva számukra, a felzárkóztatás és tehetséggondozás terén.

Feladatunk, hogy a különböző tevékenységek úgy épüljenek be mindennapi munkánkba, hogy a gyermekek alkalmassá váljanak az iskolai élet megkezdésére.

Pedagógiai tevékenységrendszerünket és tárgyi környezetünket kihasználva továbbra is olyan óvodát szeretnénk, ahol a játék kiemelt szerepet kap, s ehhez kapcsolódva komplex

tevékenységek formájában jelenik meg a környezet megismerése, a gyermekek környezettudatos magatartásának kialakítása.

Intézményünk kitűzött céljainak elérését változásokra nyitott óvodapedagógusokkal szeretném megvalósítani, ezért feladatommak tekintem továbbra is,

- hogy intézményünk képzési struktúrája minden munkatársra kiterjedjen.
- biztosítani számukra az önképzés, továbbképzés, belső tudásmegosztás lehetőségét.
- olyan képzési formák keresését, amelyek azokat a területeket támogatják, melyek a pedagógus önértékelések során fejlesztendő területként jelennek meg. Lehetőség szerint az Oktatási Hivatal által szervezett képzéseket helyezzük előtérbe.
- az intézmény erősségeinek és gyengeségeinek konkrét megfogalmazását
- a belső és külső intézményértékelés eredményének javaslatokkal kiegészített megismertetését a mérésben résztvevők körével.

Az intézmény céljainak elérése érdekében az alábbi stratégiai lépéseket tervezem:

- Humán erőgazdálkodás: A személyi feltételek megteremtését a Köznevelési Törvény előírásai alapján végezzük. A cél, hogy minden álláshelyen szakképzett, a pedagógiai munkához szükséges elhivatottsággal rendelkező, a kollektívát elfogadó, a közös célok elérését szem előtt tartó munkatársat alkalmazzunk.
- Gazdálkodás, tárgyi eszközfejlesztés: az intézmény működtetését a fenntartó által biztosított költségvetésből finanszírozzuk. Minden eszközbeszerzésnél, a működési feltételek biztosításánál a takarékos gazdálkodásra törekszem. Fontosnak tartom a pályázati lehetőségek kihasználását.
- Intézménybővítés, állagmegóvás, karbantartás

Hosszú távú feladatok	Középtávú feladatok	Rövid távú feladatok
Az udvar folyamatos fejlesztése, balesetmentes környezet biztosítása	Az udvari játékok felülvizsgálata. A tagóvoda udvarának árnyékolása fákkal, vagy árnyékoló vászon beszerzésével. A székhely óvoda betonos udvarrészének burkolása	Udvari játékeszközök folyamatos karbantartása, javítása, szükség esetén selejtezése Felelős kijelölése a folyamatos ellenőrzésre
A szakmai munkához szükséges kommunikációs és egyéb tárgyi eszközök biztosítása	Elavult eszközök cseréje. Informatikai programok beszerzése, frissítése. Egyéb tárgyi eszközök beszerzése	Állagmegóvás biztosítása, eszközigény felmérése, beszerzés megvalósítása, leltárkészlet ellenőrzése
Az óvoda épületének állagmegóvása, lehetőség szerinti fejlesztése	Tornaszoba kialakítása Az óvodák beltéri ajtóinak cseréje. A székhely óvoda mosóhelyiségének felújítása Karbantartási munkálatok ütemezése Sószoba kialakítása	Állagmegóvás, folyamatos ellenőrzés, karbantartás

Önmagam stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezetői tanfelügyeleti ellenőrzés és önértékelésem alapján elkészítettem önfejlesztési tervemet, mely tartalmazza erősségeimet és fejlesztendő területeimet. Fontosnak tartom, hogy az ellenőrzések során kapott visszajelzéseket beépítsem munkámba. Ennek megfelelően ellenőrzöm a kitűzött feladatok végrehajtását, céljaim megvalósulását. A jövőben a dokumentumelemzés módszerével vizsgálom tervező, illetve ellenőrző munkámat. Továbbra is törekszem a hiteles és etikus magatartásra.

Törekszem új szakmai információk megismerésére, folyamatosan kívánom fejleszteni vezetői felkészültségemet. Önképzéssel, továbbképzéseken való részvétellel kívánom biztosítani szakmai fejlődésemet. Vezetői programban kitűzött célok megvalósítását az éves munkatervekben lebontva kívánom megvalósítani.

Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Meggyőződésem, hogy a nevelőtestület, a nevelő- oktató munkát segítők együttműködésével érhetek el eredményeket.

Fontosnak tartom, hogy a jó munkahelyi légkörben, stabil dolgozói létszámmal, továbbra is egymást segítő, egymás sikereinek örülni tudó, összetartó közösség jellemezze az intézményt.

Tudatosítani kívánom az intézmény minden dolgozójában, hogy a nevelési folyamat hatékonysága és az intézményben folyó tevékenységek színvonala között összefüggés van. Ezért lényeges, hogy a dolgozók összhangot tudjanak teremteni a közös munkában, a gyermekek és saját lelki egészségük megőrzése érdekében.

A jelenlegi gyakorlat megtartása mellett tervezem a munkakörülmények folyamatos javítását, az új munkatársak beilleszkedésének segítségét.

Az intézményvezetésben a nyílt, őszinte, korrekt, demokratikus vezetési stílus érvényesítésére helyezek hangsúlyt. Fontosnak tartom a feladatok célszerű megosztását, a bizalmi kapcsolat kialakítását, az egy célért való munkavégzés, együtt gondolkodás érvényesítését. Szorgalmazom a felelősségérzettel végzett közös egyenletes feladatvállalást.

Támogatom az önálló véleményalkotást, az intézmény érdekeit szolgáló egyéni kezdeményezéseket.

A munkaköri leírásokban megjelölve biztosítom a felelősség és hatásköröket. Minden esetben a korrekt tájékoztatásra törekszem.

A munkaközösség vezető felelősségének és hatáskörének meghatározásakor szeretném hangsúlyozni szerepét a feladatok elosztásában, irányításban, ellenőrzésben, a hatékony segítség nyújtás érdekében.

A szakmai színvonal megőrzése és emelése érdekében továbbra is ösztönözném a kolléganőket a helyi óvodai nevelési programhoz kapcsolódó továbbképzéseken való részvételre. Lehetőséget kívánok biztosítani arra, hogy a nevelőmunka hatékonyságának növelése, módszertani kultúrájuk fejlődése érdekében az óvodapedagógusok sokoldalúan képezzék magukat, minél nagyobb létszámban vegyenek részt a szervezett, akkreditált képzéseken.

Az önértékelési elvárás rendszernek megfelelően értékelem az óvodapedagógusok munkavégzését. Az erősségekre és a fejlesztendő területekre helyezem a hangsúlyt, továbbra törekszem az objektív, korrekt, előremutató értékelésre.

A nevelést- oktatást segítők munkájának értékeléséhez teljesítményértékelő rendszer kidolgozása szükséges. Ellenőrző munkámat maximálisan a segítő szándékra építem. Az ellenőrzés során számítok az intézményvezető-helyettes, munkaközösség-vezető és az önértékelési csoport tagjaira.

Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezetői feladatok elengedhetetlen részét képezi törvényi és a gazdálkodással összefüggő jogi és pénzügyi ismeretek megléte. Továbbra is figyelemmel kísérem az intézmény működését meghatározó jogszabályok változásait. Azokról folyamatosan tájékoztatom munkatársaimat.

A hatékony intézményvezetés feltétele a jogszabályi környezettel harmonizáló adminisztráció, intézményi dokumentáció, valamint a színvonalas munkavégzéshez szükséges pénzügyi források megteremtése.

Továbbra is olyan intézményt szeretnék vezetni, amely mások számára is vonzó, ezért fontosnak tartom, hogy programjainkról időnként értesüljenek szűkebb és tágabb környezetünkben.

A változásokra nyitott szervezet megőrzésére törekszem. Céлом, hogy intézményünk minden munkatársa nyitott, és befogadó legyen új módszerekre, képesek legyenek a változtatásra.

Intézményünk belső kapcsolattartási formái megfelelőek. Továbbra is biztosítani kívánom, hogy a nevelőtestület, a nevelés- oktatást segítők, élhessenek döntési, véleményezési, javaslattevési jogkörükkel.

Még hatékonyabb információ áramlás kialakítása a célom, változatos kommunikációs csatornák nyitásával, bevezetésével. Korrekt, szakszerű, kommunikációra törekszem.

Az eredményes intézményvezetéshez megalapozott döntések sora szükséges. Döntéseim meghozatala előtt továbbra is számítok javaslattevési, véleményezési jogkörök gyakorlásának együttműködésére./ nevelőtestület, szakmai munkaközösség, nevelő- oktatómunkát munkát segítők./

Külső kapcsolattartásunk szerteágazó. A fenntartóval való jó kapcsolat fenntartására, az elvárásoknak megfelelő munkavégzésre törekszem. Fontosnak tartom a törvényes működés biztosítását, a határidők betartását, a település életében való részvételt.

Az óvodai nevelés a családi nevelésre épül, azt kiegészítve szolgálja a gyermek fejlődését.

Céлом továbbra is a szülőkkel, családokkal való hatékony együttműködés. Támogató tevékenységükre az elkövetkező időben is számítok, hiszen ötleteikkel pedagógiai munkánkat is előrevihetik. A szülői közösséggel való hatékony együttműködésre, kommunikációra törekszem, biztosítva véleményezési jogkörüket valamennyi működéssel kapcsolatos területen.

Az óvoda nyitottságát kívánom hangsúlyozni a szülők folyamatos tájékoztatásával, közös rendezvények, családi programok / farsang, anyák napja, évzáró, családi napok, sportdélután/ szervezésével, családlátogatás, szülői értekezlet megtartásával. Olyan alternatívákat kell keresnünk, melyekkel még több szülőt tudunk meg szólítani.

Az intézmény színvonalas működtetése érdekében nagyobb hangsúlyt kívánok fektetni a szülők motiválására. Ha érzik, hogy gyermekeikért van az óvoda, annak működését is nagyobb mértékben hajlandók támogatni.

Szeretném a kapcsolatunkat az iskolával szorosabbra fűzni. Az óvodából az iskolába való átmenet megkönnyítése megkívánja a két intézmény nevelő-oktató munkájának összehangolását.

Ezért szükségét érzem közös értekezletek, egyéb programok szervezésének, hogy jobban megismerjük egymás munkáját.

Továbbra is biztosítani kell, hogy az óvodások részt vehessenek az első osztályos tanítási órákon, megismerkedjenek az iskolai környezettel.

Szorgalmaznám, hogy az iskola részéről is legyen érdeklődés az óvoda munkája iránt, a tanítónők is minden évben látogassanak el az óvodába, ezért felajánlottam nekik, hogy előzetes egyeztetés után a délelőtti órákban ismerkedhetnek a leendő első osztályos gyermekekkel, megkönnyítve ezzel az óvoda- iskola átmenetet.

Elengedhetetlen a közös együttműködés a védőnővel, hiszen ő az, aki a legtöbb információval rendelkezik a családok életéről. Szükségesnek érzem a továbbiakban is a problémák közös megbeszélését.

A megnövekedett létszámú magatartási, beilleszkedési zavarral küzdő gyermekek miatt a hatékony fejlesztés egyik alap feltétele a szakszolgálatokkal való szorosabb együttműködés. Sajnos a szakember hiány miatt a BTMN-es gyermekek ellátása nem folyamatos, hosszú távon ennek a problémának a megoldása lehet, ha az intézményből iskolázunk be egy óvodapedagógust.

A gyermekjóléti szolgálattal való kapcsolattartás havi rendszerességű. Javaslom olyan tájékoztató beszélgetések kezdeményezését, amin a nevelőtestület egésze jelen van, és új információkhoz juthat.

Intézményünk aktív szerepet vállal a település kulturális életében. Céлом az eddigi gyakorlat megőrzése, esetleges új programokon való közös szervezés, részvétel megvalósítása.

Fejlesztési elképzeléseim:

Hosszú távú feladataim	Közép távú feladataim	Rövid távú feladataim
Az intézményre vonatkozó hatályos jogszabályok figyelemmel kísérése	Szükség szerint az intézményi dokumentumok módosítása a jogszabályoknak megfelelően.	Folyamatos ellenőrzés, értékelés
Szakmai kiteljesedés megvalósításának támogatása.	Az óvodapedagógusok minősítő vizsgáinak, eljárásainak, tanfelügyeleti ellenőrzéseinek szakszerű lebonyolítása. Minden óvodapedagógus önértékelésének lefolytatása. Továbbképzési terv készítése a prioritások tükrében.	Továbbképzések, szakmai bemutatók, jó gyakorlatok, konferenciák látogatása, szervezése. Mentorok kijelölése a pályakezdők mellé. Szakmai munka folyamatos ellenőrzése, értékelése.
Partneri kapcsolatok működtetése, jó kapcsolat	Együttműködési tervek megalkotása,	Az együttműködés nyomon követése, ellenőrzése. Közös

kialakítása	felülvizsgálata, szükség szerint módosítása. Új partneri kapcsolatok kiépítése	rendezvények látogatása.
Humán erőforrás biztosítása.	Megfelelő munkakörülmények, munkahelyi légkör megteremtése. A nyugdíjba vonuló kollégák utánpótlása, szervezetbe integrálása	Pályázati kiírás. Munkaerő meggyőzése az intézmény szakmai eredményeiről, emberközpontú (lehetőség az egyéni elképzelések, ötletek megvalósítására) működéséről
Takarékos gazdálkodás biztosítása	Költségvetés tervezése Pályázatok figyelemmel kísérése, eredményes pályázat esetén, sikeres megvalósítás	A működéshez szükséges eszközök biztosítása Gazdaságos felhasználás ellenőrzése Folyamatos egyeztetés a fenntartóval
Kommunikáció fejlesztése az intézményben	Új kommunikációs csatorna nyitása munkatársak és szülők. Informatikai eszközök beszerzése, felújítása, cseréje. Etikai kódex megalkotása szülői on-line csoportok működéséhez.	Óvodán belüli információ áramlás optimalizálása értekezletekkel, napi beszélgetésekkel, e-mail, Viber, telefon használatával, A szülők rendszeres tájékoztatása napi beszélgetéssel, szülői értekezleten, nyílt napon, rendezvényeken. Online csoportok működtetése a szülőkkel.

BEFEJEZÉS

*„Tégy minden jót, ami tőled telik,
Amilyen eszközökkel csak tudod,
Amilyen módon csak tudod,
Akivel csak tudod,
Ameddig csak tudod.”*

/John Wesle

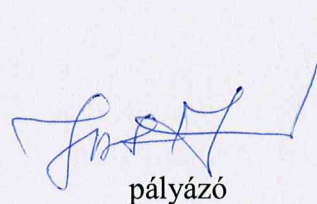
Bízom abban, hogy az általam körvonalazott program megvalósítása az elkövetkezendő években is konkrét sikerekkel lesz mérhető, melynek eredményeként a Sajóbátonyi Szivárvány Óvoda, Bölcsőde és Konyha minden partnere számára, továbbra is bizonyítja társadalmi szükségességét.

Saját és kollégáim szakmai elhivatottságára alapozva, közösen elfogadott értékek mentén kívánom intézményünk munkáját irányítani. Törekedni fogok arra, hogy a már kialakult szokásokat, hagyományokat megőrizzük, újakat hozzunk létre és a gyermekek mindennapi életéhez szükséges szakmai kompetenciákat szem előtt tartva, a tárgyi és személyi feltételeket megteremtve biztosítsam az intézmény színvonalas működését.

Az intézmény irányítása komoly kihívást, nemes feladatot jelent. Hiszem, hogy egy sikeres intézmény vezetése nem egyszemélyi vállalat, ezért a vezetői pályázatban összegeztetek vezetőtársaim, valamennyi munkatársam segítségével, a fenntartó, a szülői szervezet és az egyéb partnerek támogatásával, együttműködésével kívánom megvalósítani.

Meggyőződésem, hogy csak közös értékrendet valló, harmonikus testület nevelhet kiegyensúlyozott, boldog gyermekeket.

A pályázatomban megfogalmazottakhoz, belső pályázóként kérem a nevelőtestület és az alkalmazotti közösség bizalmát, valamint a Tisztelt Képviselő Testület támogatását!



pályázó