


VEZETŐI PÁLYÁZAT
SZAFNER ÁGNES

Ért. ... 04.23-án

(az eredeti a Rev. Csoporthól)



TARTALOMJEGYZÉK

1. Szakmai önéletrajz
2. Bevezetés
- 2.2. Törvényi háttér
- 2.2.1. Óvodai alapidokumentumok
3. Helyzetelemzés az eltelt 5 év tükrében
- 3.1 Általános helyzetelemzés
- 3.2 Az elmúlt 5 évre szóló vezetői program kiemelt fejlesztési területei
- 3.2.1 Az átdolgozott, egységes szerkezetben foglalt Pedagógiai Program
- 3.2.2 Az Intézményi Önértékelési Csoport működtetése
- 3.2.3 A személyi feltételek és a pedagógiai munka tartalmi színvonala
- 3.2.4 A tárgyi feltétel rendszer minőségének változása
- 3.2.5 Az óvoda kapcsolatrendszerének alakulása
- 3.2.6 Intézményi dokumentáció módosítása
4. Vezetői programok 2013-2018-ig terjedő időszakra
- 4.1 Vezetői célkitűzések
- 4.2 Jövőkép, fejlesztési elképzelések
- 4.2.1 Rövid távú célok, feladatok
- 4.2.2 Közép távú célok, feladatok
- 4.2.3 Hosszú távú célok, feladatok

- 5. Szervezet működése**
- 5.1 A tanítás és tanulás stratégiai vezetése és operatív irányítása**
- 5.2 A változások stratégiai vezetése és irányítása**
- 5.3 Önmagam stratégiai vezetése és irányítása**
- 5.4 Mások stratégiai vezetése és irányítása**
- 5.5 Az intézmény stratégiai vezetése és irányítása**
- 6. Záró gondolatok**

2. Bevezetés

A társadalmi változások, az egyre magasabb partneri igények jelentkezése, munkatársaim belső készítése, és az elvárás önmagunkkal szemben, hogy egyre eredményesebbek, sikereesebbek legyünk, szükségszerű velejárója óvodánk arculatának további fejlesztéséhez.

Hiszem és vallom, hogy akkor lehet sikeres egy óvoda, ha jó hírnevét magas színvonalú szakmai munkájának köszönheti, és ezzel kivívja a partnerek elégedettségét.

Ahol a jó légkör kialakításáért a vezető és a gyermekekkel foglalkozó felnőttek együtt tesznek. Ahol a felnőttek jól érzik magukat, megvalósítják elképzelésüket, azonosulnak az intézmény céljaival. Ahol tisztázottak az elvárások, kiszámítható a működés, a munkavégzés biztonsága kialakult.

Ahol a vezető helyesen értelmezi szerepét, a folyamatokat jól tervezi, szervezi, koordinálja és fejleszti.

Pedagógiai hitvallásom:

- ❖ gyermekközpontúság
- ❖ érzelmi biztonság és szeretet nyújtása
- ❖ a gyermeki személyiség elfogadása és megbecsülése
- ❖ a másság elfogadása
- ❖ a személyiségfejlesztés az egyéni képességek kibontakoztatásával a napi tevékenységekben, elsősorban a játék és a mozgás során valósul meg
- ❖ nyitottság a család és a külvilág felé

Vallom, hogy a nevelés folyamatában a pedagógiai felelősség, tudatosság, tervszerűség alapfeltétel, de a magas fokú hivatástudat, a gyermek feltétel nélküli elfogadása, szeretete elengedhetetlen.

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

Szeretném, ha a Veszprémi Egry Úti Körzeti Óvoda olyan hely lenne, ahol óvodásnak, minden dolgoznak jó lenni, s ahol minden lehetőség adott arra, hogy a gyermekek a legsokoldalúbb fejlesztést kapják.

Pályázatom írásakor ezek a szempontok motiváltak, ezek figyelembe vételével kívánom folytatni vezetői tevékenységemet.

2.2. Törvényi háttér – pályázat elkészítését meghatározó dokumentumok

2.2.1. Jogszabályi háttér

- ❖ 2011.évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről
- ❖ 20/2012.(VIII.31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról
- ❖ 229/2012. (VIII.28.) Korm. rendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról
- ❖ 1992.évi(VIII.30.) törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- ❖ 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992.évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- ❖ 2012.évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- ❖ 2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról
- ❖ 368/2011. (XII.31.) Korm. rendelet az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról
- ❖ 363/2012. (XII.17.) KORM. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról
- ❖ 32/2012. (X.8.) EMMI rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve
- ❖ 48/2012. (XII.12.) EMMI rendelet a pedagógiai- szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai – szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai – szakmai szolgáltatásokban való közreműködési feltételeiről
- ❖ 277/1997. (XII.22.) Korm. rendelet a pedagógus továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről

2.2.1. Óvodai alapidokumentumok

- ❖ Alapító Okirat
- ❖ Pedagógiai Program
- ❖ Szervezeti Működési Szabályzat
- ❖ Házi rend
- ❖ Továbbképzési Program, Beiskolázási Terv
- ❖ Munkaterv
- ❖ Önértékelési Program

3. Helyzetelemzés

3.1 Általános helyzetelemzés

A Veszprémi Egry Úti Körzeti Óvoda Veszprém város nyugati részén az Egry lakótelep zöld övezetében, egy csendes, tiszta levegőjű zsákutcában található. Az 1975-ben átadott épület pavilonos rendszerű 11 csoportban 262 gyermek nevelése folyik.

Óvodánk belső környezete igényesen kialakított, tárgyi feltételeiben figyelemre méltóan jól ellátott. A nagy udvarunkon esztétikus, EU-szabványnak megfelelő játékok és homokozók várják a gyermekeket.

A KRESZ - pályán a biztonságos közlekedés alapszabályainak gyakorlására van lehetőség. A vegyes életkorú csoportjainkban, szakmailag jól képzett óvodapedagógusok dolgoznak. Az óvodapedagógusok igényességét a folyamatos önképzés, új alap- és szakdiplomák megszerzésére való törekvés jellemzi. Munkájukat segítik a szakképzett dajka nénik, pedagógiai asszisztensek.

Nevelőmunkánkat családi nevelésre építjük, és törekszünk a jó partneri kapcsolat kialakítására.

Lehetőséget biztosítunk arra, hogy a szülők fokozatosan szoktassák be gyermeküket, és hogy a számukra leginkább megfelelő óvodapedagógus és csoportot választhassák. Óvodánk sajátos arculatát meghatározza a 3 nemzetiségi csoport. Az ide járó gyermekeket nemcsak a német nyelvvel ismertetik meg a kollegák, hanem a német kultúrával és a hagyományokkal is.

Körzetünkhöz a Csikász utcában található Nárcisz Tagóvoda tartozik.

Itt három osztott életkorú csoportban folyik a nevelés, és szintén biztosított a folyamatos beszoktatás. A családi hangulatú épületben maximális a gyermeklétszám, mely jelenleg 75 fő.

Óvodapedagógusok nagy hangsúlyt fektetnek az egészséges életmódra nevelésre, mely sajátossága és kiemelt feladata is a kollegáknak. A nagy és jól felszerelt tornateremben lehetőség van a szervezeten folyó napi testmozgásra.

Körzetünkben a szülők körében végzett felmérés alapján az óvodai ellátás 6.30-tól 17.30 -ig vehető igénybe.

Közel egy évtizede lehetőséget biztosítunk az ételallergiás gyermekek étkeztetésére.

Gyakran vállaljuk leendő óvodapedagógusok gyakorlati képzését, valamint dajkák, pedagógiai asszisztensek szakmai gyakorlatára is lehetőséget biztosítunk.

Évente rendszeresen megtervezett programjaink, rendezvényeink a kulturális élethez, az egészséges életmódhoz, a hagyományokhoz, és a gyermeki élet ünnepeihez, valamint a nemzetiségi ünnepekhez kapcsolódnak.

Mindkét óvodaépületben működik alapítvány. Támogatásukkal hozzájárulnak a szakmai munkavégzéshez szükséges magas színvonalú feltételek biztosításához.

Célunk olyan óvodai légkör biztosítása:

- ❖ ahol biztosított a gyermekek testi-lelki szükségleteinek kielégítése
- ❖ ahol a gyermekek nyugodt, szeretetteljes légkörben nevelkedhetnek
- ❖ ahová szívesen hozzák gyermekeiket
- ❖ ahol az óvoda nevelőtestülete és dolgozói erkölcsileg és anyagilag megbecsülve végezhetik munkájukat.

3.2 Az elmúlt 5 évre szóló vezetői program kiemelt fejlesztési területei

3.2.1 Az átdolgozott egységes szerkezetben foglalt

A Pedagógiai Program a nevelőtestület által elkészített saját program. A pedagógiai munkában fontosnak tartjuk, hogy a gyermekek érzelmi biztonságban, otthonos, derűs környezetben, kiegyensúlyozott ritmusban, változatosan és számukra választhatóan tevékenykedhessenek.

Kiemelt szerepe van a nevelőmunkában a játéknak, melyet a készség és a képességfejlesztés leghatékonyabb módjának tartunk.

Saját dokumentációs rendszert dolgoztunk ki, mely alapján végezzük az adminisztrációt.

A gyermekek fejlődését nyomon követő személyiséglapját, intézményünk nevelőtestülete dolgozta ki, ennek vezetése azonos elvek alapján történik. Melynek megismerésére lehetőséget biztosítunk a szülőknek.

Célunk az egész gyermeki személyiség harmonikus fejlődésének elősegítése. Ennek érdekében a közösen elfogadott nevelési elveket alkalmazzuk pedagógiai munkánkban. Továbbra is lehetőséget kap minden kollégám, hogy éljen a módszertani szabadság lehetőségével. Mivel intézményünkben német nemzetiségi csoportok működnek, ezért a törvényi előírásoknak megfelelően a Pedagógiai Program német nyelven is tartalmazza a feladatokat, elveket.

A 2013-2014 nevelési évben a Program az intézmény szolgáltatási színvonalának növelése, szervezetfejlesztés fejezettel egészült ki.

A 2018-as évben ismét átdolgozásra került a program. A fenntartó az alapító okiratot módosította. Intézményünk a törvényben felsorolt összes különleges bánásmódot igénylő gyermeket fogadja.

3.2.2 Az Intézményi Önértékelési csoport működtetése

Minden szervezetnek folyamatos fejlődésre, innovációra van szüksége, hogy életünk új követelményeivel lépést tudjon tartani – ezáltal segítve munkánk hatékonyságát a gyermekek fejlődését.

Intézményünk Önértékelési programjában, megfogalmaztuk működésünk elveit, és a megvalósítást szolgáló elképzeléseinket.

Az intézményi önértékelés alapvető, legfontosabb célja, hogy segítséget adjon az óvoda pedagógiai – szakmai munkájának fejlesztéséhez azzal, hogy megmutatja, hogy az óvoda hogyan valósította meg saját pedagógiai programját.

Kiépítettük a partnerközpontú működést. Igényt és elégedettséget mértünk, az eredményeket beépítettük a munkánkba.

A gyermekek fejlődését nyomon követő dokumentációs rendszert működtetünk. Óvodánkban a minőségi munka alapkövetelmény. Értékrendünk meghatározó elemei: gyermekközpontúság, következetesség, megbízhatóság, szeretetteljes óvodai légkör.

Az önértékelési csoport elkészítette az Öt éves átfogó önértékelési programját, megvalósítása érdekében éves önértékelési tervek készülnek.

Az önértékelés kiterjed: - óvodapedagógus, - vezető, - intézmény.

Az átfogó intézményi önértékeléstől elvárt eredmény, hogy megállapításra kerüljön az, hogy a pedagógiai programban kitűzött célok milyen mértékben valósultak meg, figyelembe véve:

- az intézmény adottságait,
- a nevelőtestület, mint szakmai közösség együttműködésének formáit,
- a nevelő-oktató munka tervezésének, szervezésének, ellenőrzésének, értékelésének és az eredmények visszacsatolásának folyamatát.

3.2.3 A személyi feltételek és a pedagógiai munka tartalmi színvonala

A nevelés minőségét és eredményességét alapvetően az óvoda személyi feltétele határozza meg. Az óvodapedagógusok valamennyien elvégeztek a törvény által előírt 120 órás továbbképzést. A 30 főből 16 fő szakvizsgával, 6 fő német nemzetiségi diplomával rendelkezik.

A 2013 évben 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről, és a közalkalmazottak jogállásáról szóló, 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról megjelent törvény után, az intézmény pedagógusai közül 15-en, pedagógus II. fokozatot szereztek, jómagam mesterpedagógus lettem.

Igényünk a folyamatos önképzés és a megszervezett tudás állandó szinten tartása. Ezen felül a nevelőtestület számos konferencián, szakmai előadáson részt vesz, mely tovább gazdagítja ismereteiket és a gyermekek sokoldalú fejlesztését szolgálja.

A színvonalas nevelőmunka nem nélkülözheti a dajkák segítő munkáját. Napi teendőik során megismerik az óvodapedagógusok nevelési módszereit, elvárásait, azokat a saját területükkel összekapcsolva alkalmazzák. Dajka létszám 14 fő.

Az eredményes munkavégzés érdekében a dajkák is részt vettek belső továbbképzéseken, nevelési értekezleteken, dajka konferencián.

A pedagógiai asszisztensek is segítik munkánkat 2015 évtől.

Az óvoda adminisztratív és gazdálkodási ügyeinek zavartalan és eredményes működését az óvodatitkár és a gazdasági ügyintéző végzi.

Az étkeztetés szakszerűségét az élelmezésvezető, szakácsnő és a konyhalányok biztosítják.

Az óvodapedagógusok szakmai munkájához külső szakemberek is hozzájárulnak, 1 fő logopédus, 1 fő fejlesztő pedagógus a szakszolgálattól és az EGYMI munkatársai.

Nemzetiségi csoportokban pedig 3 fő német nemzetiségű önkéntes segíti az óvodapedagógusok munkáját most már harmadik éve. Az önkéntesek évente váltják egymást.

2013-ban ünnepeltük meg a nemzetiségi tagozat 20-ik születésnapját.

Megalakult az önértékelési csoport.

2014-2015 nevelési évben 7 kolléga jelentkezett minősítésre. Óvodánk elnyerte a Nyugat – Magyarország Egyetem Benedek Elek Pedagógiai kar Bázisóvodájának címét.

Óvodánk elsőként csatlakozott a MINTAMENZA programhoz. Az Egészségesebb Óvodák Nemzeti Hálózata felkért, hogy egy konferencián mondjam el a programmal kapcsolatos tapasztalatainkat, eredményeinket.

Vendégül láttuk a budapesti VIII. kerület intézményvezetőit. Szakmai tapasztalatcsere után kötetlen beszélgetésre került sor.

bevezetésre került a belső hospitálási rendszer.

2015-2016 nevelési évben 6 óvodapedagógus minősítési eljáráson vett részt, a tagóvoda vezető és jómagam intézményvezetői tanfelügyeleten.

Büszkeséggel mondhatom kollégáim nagyon jó eredménnyel és értékeléssel feleltek meg a minősítési eljárásban. Két tanfelügyelet is megerősített bennünket, hogy jól végezzük munkánkat.

2015 októberében ünnepeltük intézményünk 40. születésnapját.

2016-2017-es évben az önértékelési csoport 10 óvodapedagógus önértékelését végezte el.

Ettől a nevelési évtől a csoportnaplók vezetése elektronikus úton történik.

Ebben az évben harmadszorra nyertük el a „Zöld Óvoda” címet.

3.2.4. A tárgyi feltételrendszer minőségének változása

Az eredményes szakmai munkafeltétele a személyi feltételek mellett a tárgyi feltételek megléte is.

Az elmúlt években a tárgyi eszköz rendszerben a következő változások történtek.

- ❖ konyhai mosogató, csöpögtető vásárlása
- ❖ tálaló kocsik cseréje
- ❖ gyermek fektetők cseréje
- ❖ gyermek takarók cseréje
- ❖ minden évben két csoport szekrénysorának cseréje
- ❖ irodai bútorok vásárlása
- ❖ intézmény informatikai eszközeinek felújítása, cseréje
- ❖ minden csoport laptopot kapott
- ❖ 4db vár cserére került az udvaron
- ❖ tagóvoda konyha felújítása, mosogatógép vásárlása
- ❖ tagóvoda első kismosdó teljes felújítása
- ❖ tagóvodában gyermeköltözői padok, polcok cseréje
- ❖ tagóvoda elektromos hálózatának felújítása

Minden évben az intézmény alapítványai hozzájárulnak játékok, eszközök beszerzéséhez is.

A csoportok igényesen megválogatott berendezési tárgyai, a bútorzatok megfelelnek a mai kor követelményeinek. Intézményünkben arra törekszünk, hogy a tárgyi feltételek biztosítása során a minőséget és a gyermekekhez is közelálló természetes anyagokat részesítjük előnyben. A főző- és melegítő konyha a HACCP minőségi rendszer szerint működik. Ételallergiás gyermekek étkeztetését is biztosítjuk.

3.2.5. Az óvoda kapcsolatrendszerének alakulása

Az óvoda jó kapcsolatot tart fent a város intézményeivel, amelyek az óvodába lépés előtt, az óvodában töltött évek alatt és az óvodai élet után alapvető szerepet töltenek be a gyermekek életében.

A kapcsolattartás rendszerét igazítjuk a felmerülő feladatokhoz, és szükségkeletkehez. Az együttműködés kialakításában és fenntartásában az intézmény nyitott.

Az óvoda legfontosabb partnere a szülő és a család, hiszen ő rendelkezik a legtöbb tapasztalattal gyermekéről.

Az óvodai nevelés a családi neveléssel együtt azt kiegészítve szolgálja a gyermek harmonikus fejlődését, ennek alapvető feltétele a családdal való szoros együttműködés.

A kapcsolattartás formái: beiratkozás, beszoktatás, fogadóóra, családlátogatás, szülői értekezlet, nyílt napok, kirándulások, rendezvények.

Közös programokat ajánlunk: ünnepek – ünnepélyek, sportvetélkedők, gyermeknap, apák napja, táncház, játszóházak, munkadélutánok, előadások, szülők-nevelők bálja, nemzetiségi ünnepek.

Jövőben továbbra is célunk olyan rendezvények, programok szervezése melyekre még évek múlva szívesen emlékeznek vissza a résztvevők.

Az óvodánkba működő Szülői Szervezettel való kapcsolattartásunk rendszeres. Formái: értekezletek, játékonysági rendezvények, szponzorok felkutatása.

A közeli bölcsődéből a jövőendő óvodások játékos délelőttökön vesznek részt intézményünkben.

Az általános iskolák alsó tagozatában tanító pedagógusokkal, (Botev, Simonyi) való kapcsolattartás eredménye a pedagógiai munka megtapasztalásán túl az igények és elvárások megismerése is. Évek óta jól működik az ovi-suli nagycsoportosok számára és az egymás rendezvényein való részvétel, esetleg szereplés.

A veszprémi Német Nemzetiségi Önkormányzat képviselőjével folyamatos és tartalmas az együttműködésünk.

Az erkölcsi elismerés mellett rendszeresen látogatja rendezvényeinket, és anyagi támogatást is nyújt óvodánkunknak.

Körzetünk képviselői részt vesznek rendezvényeinken (ha idejük engedi) és pénzbeli támogatást is kapunk tőlük. Rendszeres kapcsolatunk van a város közművelődési intézményeivel: színház, bábszínház, művelődési központ, könyvtár, múzeum, állatkert.

A könyvtárral és a múzeummal együttműködési szerződést is kötöttünk. Óvodásaink különböző foglalkozásokon vehetnek részt, ahol bővülnek ismereteik, sok élményben van részük.

A gyermekorvosokkal, a védőnőkkel, a Gyermekjóléti Szolgálat és a Veszprém Megyei Szakszolgálat Veszprémi Tagintézmény munkatársaival meghatározott feladatok elvégzése során kerülünk kapcsolatba.

Nemzetiségi csoportjaink kapcsolatot tartanak a passau St. Stephan óvodával és a környékünkön működő nemzetiségi óvodákkal is.

Tagjai vagyunk az Egészségesebb Óvodák Nemzeti Hálózatának, melynek rendezvényein rendszeresen részt veszünk.

Már hét középiskolával kötöttünk együttműködési szerződést, melynek keretében fogadjuk a diákokat, akik önkéntes munkát végezhetnek intézményünkben. Jeles napokhoz kapcsolódó tevékenységekben, dekoráció ajándékkészítésben, az udvarrendezésben segédkeznek.

Veszprém Megyei Jogú Város Önkormányzatával, mint fenntartóval a Közjóléti Irodán keresztül tartjuk a kapcsolatot.

Az intézmény személyi és gazdasági ügyeiben a Magyar Államkincstárral és a Veszprémi Intézményi Szolgáltató Szervezettel állunk kapcsolatba.

A VKSZ Zrt. munkatársai az üzemeltetés feladatait látják el.

A Veszprémi Járási Hivatal Járási Népegészségügyi Intézet egészségvédő munkatársai, immár 3 éve az óvodánkban játékos foglalkozásokat tartanak.

3.2.5. Intézményi dokumentáció

Az intézmény dokumentációi az aktuális törvényi változásoknak megfelelően kerültek átdolgozásra, megírásra.

4. Vezetői programom 2018-2023-ig terjedő időszakra

*„ Az ember csak úgy számíthat mások megbecsülésére,
ha van önbecsülése és csak akkor hisznek benne,
ha ő is hisz magába. ”*

/Fallaci/

4.1. Vezetői célkitűzések

Az óvoda vezetőjeként szakmai és emberi kapcsolatokra épülő, kölcsönös bizalmon alapuló intézményt szeretnék működtetni a munkatársak és a szülők közreműködésével.

Célom :

- ❖ olyan feltétel rendszer biztosítása, mely lehetővé teszi a köznevelés új kihívásainak, valamint a jogszabályi változásoknak megfelelő eredményes, sikeres gyakorlatot
- ❖ olyan intézmény vezetése, ahol az óvoda stratégiájának fókuszában a közösség által képviselt értékek állnak, melyek meghatározzák önálló arculatát
- ❖ olyan közösség, csapat kialakítása, amely a múlt hagyományaira, eredményeire építve, magasabb szakmai színvonalat képvisel, nyitott, innovatív, együttműködő, elkötelezett
- ❖ olyan eredményes intézmény működtetése mellyel a gyermekek, a szülők, a munkatársak és egyéb partnerek egyaránt elégedettek
- ❖ olyan vezetői támogatás alkalmazása, mely által az elfogadás, a megértés, a bizalom, az önállóság, a tisztázott kompetencia körök adják a napi működés biztonságát.

Vezetői munkám során ezeknek a céloknak a megvalósítására törekszem.

4.2.Jövőkép, fejlesztési elképzelések

Fejlesztendő terület	Feladat
Költségvetés hatékony tervezése	Takarékosság, forrásbővítés
Kommunikáció javítása	Tájékoztatás faliújságon, médiában, honlapon
Pályázatok írása	Országos helyi pályázatokon való részvétel
Hagyományok ápolása, bővítése	A programok feltételeinek megteremtése
Közös óvodai-családi programok	Résztevők számának növelése
Újabb nemzetiségi szokások,hagyományok felelevenítése	Programok bővítése, résztvevők aktivizálása
Kapcsolatrendszer	A kapcsolatok ápolása, bővítése
A csoport laptopjainak bevonása az információ közvetítésbe.	Dokumentációk feltöltése (PP, munkaterv, házirend...stb). Információ továbbítás.
Új óvodában hatékony munkamegosztás	A megváltozott körülményekhez a munka folyamatok hatékony megtervezése, megszervezése,irányítása

4.2.1. Rövid távú célok, feladatok

Célok	Feladatok
Az óvodai szabályzatok felülvizsgálata	Minden szabályzat folyamatos aktualizálása
Nevelőtestület egyenletes terhelése	Feladatok elosztása
Szakszerű adminisztráció vezetése	Rendszeres ellenőrzés
Gyermeki értékelő lapok felhasználása	Gyermeki értékelőlapok összesítése, értékelése. A kapott eredmények beépítése a munkatervbe
Továbbképzési terv készítés	Óvodai és egyéni érdekek figyelembe vétele
Szabadidős programok	Gyermekeknek hasznos elfoglaltságok biztosítása
Az épített és a természetes környezet megóvása	Rendszeres festés, kertgondozás
„Örökös Zöld Óvoda” cím megszerzése	Pályázat elkészítése a kritériumoknak megfelelni
Épület állagának megóvása	Karbantartás, felújítás
Pedagógiai program felülvizsgálata	A törvényi változásoknak megfelelő átdolgozás
Új óvoda építésének megkezdése	Az óvodai csoportok elhelyezésének egyeztetése, költözés megszervezése, lebonyolítása.
Hospitalások	Hospitalási rendszer további működtetése
Pedagógus Minősítés	Pedagógus minősítések eljárásaiban való sikeres részvétel folytatása

Célok	Feladatok
Tárgyi feltételek biztosítása	Óvoda működéséhez szükséges eszközök beszerzése
Közösségformálás	Csapatépítő programok bővítése, hagyománnyá tétele

4.2.2. Közép távú célok, feladatok

Célok	Feladatok
Stabil gyermeklétszám	A maximális gyermeklétszám megőrzése
Nyitott óvoda	Színes szabadidős programok szervezése
Közművelődés	Színház, bábszínház, állatkert látogatás megszervezése
Önértékelési program működtetése	Értékelés, minősítés
Sikeres részvétel a pályázatokon	Gyermekmunkák összegyűjtése
Képességfejlesztő tehetség műhely	Pályázati kritériumoknak megfelelni
Gyermekek személyiségfejlődésének folyamatos mérése, rögzítése	Fejlettségi lapok kitöltése, összesítése eredmények visszacsatolása
Integrált nevelés lehetőségének biztosítása	Feltételek megteremtése
2019/2020 nevelési évben Nárcisz Tagóvoda 65 éves jubileumának ünneplése	Esemény szervezése, lebonyolítása
2019/2020 nevelési évben a Veszprémi Egry Úti Körzeti Óvoda 45 éves jubileumának ünneplése	Esemény szervezése, lebonyolítása
Belső tudás megosztása	Hospitálások, konferenciákon, továbbképzéseken hallottak megosztása értekezleteken
Város kulturális eseményein való aktív részvétel	Nemzetiségi csoportok fellépése
A pedagógusok munkáját segítők teljesítmény értékelése és minősítése	Teljesítményértékelés lebonyolítása
Az intézmény kiemelkedő és fejlesztendő területeinek meghatározása	Az átfogó intézményi önértékelés lebonyolítása

4.2.3. Hosszú távú célok, feladatok

Célok	Feladatok
Köznevelést és az intézmény működését meghatározó törvényi jogszabályok elvárásainak való megfelelés	Jogszabály változások figyelése
A nevelőtestület és alkalmazotti közösség folyamatos szakmai fejlesztése, stabilitás megőrzése	Óvodai és egyéni érdekek figyelembe vétele
Hírnév fenntartása	Minőségi munkavégzés
Nemzetiségi nevelés, hagyományőrzés	Szülői igények folyamatos fenntartása
Óvoda szépítő akciók szervezése	Szülők, támogatók bevonása

5. Szervezet működése

5.1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A szervezeti kultúra nem más, mint a szervezet által elfogadott, közösen értelmezett értékek, meggyőződések rendszere.

A Szervezeti kultúra fejlettségét jól működő, stabil szervezet határozza meg:

- ❖ amely képes az önmegújításra
- ❖ ahol tisztázottak a célok
- ❖ stabil a szervezeti struktúra
- ❖ megfelelő az információáramlás
- ❖ magas szintű az együttműködés
- ❖ a döntések ideális szinten kerülnek meghozatalra
- ❖ fontos a konfliktusok feltárása, megoldása

Az intézmény szervezeti kultúrája alakul, fejlődik amit a sok közös tapasztalat, közös tevékenységek, pedagógiaiilag azonosan értelmezett nézetek, normák, és közös élmények tesznek lehetővé továbbra is.

5.2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

- ❖ az óvodai célok megvalósításának érdekében a vezetési funkciók összhangjának megteremtése
- ❖ a feladatok tudatos, fontossági sorrend szerinti rendszerezésével
- ❖ időrendi besorolásával
- ❖ a személyi és tárgyi feltételek összehangolásával
- ❖ a határidők és felelősök megjelölésével
- ❖ stratégiai és operatív tervek elkészítésével

Fontosnak tartom az alapvető célok és a határidők betartását.

5.3. Önmagam stratégiai vezetése és operatív irányítása

Vezetői munkám során számítok a kollegák véleményére. Vezetői hatékonyságomat külső értékelések, saját tapasztalatok alapján felülvizsgálom, értékelem azok eredményeit, következményeit elemzem. Ha szükséges változtatok, illetve fejlesztem vezetői hatékonyságomat.

5.4. Mások stratégiai vezetése operatív irányítása

Hatékony vezetői munka saját magam és mások motiválása nélkül nem képzelhető el. Az intézményi cél akkor valósítható meg, ha összhangba hozható az egyének céljaival.

Célokra, feladatokra úgy szeretném ösztönözni a kollégákat, hogy azok megvalósítása során módjuk nyíljon ismereteik gazdagítására és saját képességük kibontakoztatására.

Igyekszem megtalálni azokat a lehetőségeket, melyek segítségével elismerhetem a nevelők, nevelőmunkát segítő, az adminisztratív és a technikai dolgozók munkáját.

- ❖ a nevelőtestület hatáskörébe tartozó döntések előkészítése
- ❖ a feladatoknak megfelelő, legcélszerűbb struktúra, munkamegosztás és információrendszer hatékonyabb működtetése
- ❖ az intézményben elvégzett feladatok eredményeinek ellenőrzése, elemzése és visszacsatolása
- ❖ az óvodában működő munkaközösségek, szervezetek működési feltételeinek biztosítása
- ❖ a kapcsolatrendszer fejlesztése

Az ellenőrzési terv az éves munkaterv részét képezi(mely tartalmazza az ellenőrzés területeit, időpontját, szempontjait és az ellenőrzést végző nevét.)

Célom olyan ellenőrzés végrehajtása, amely minden dolgozót érint és egyben mozgósítja az ellenőrzési folyamatban. Kiemelten fontosnak tartom az ellenőrzés tapasztalatainak visszacsatolását, beépítését a munkafolyamatokba.

Rendszeres értékelésre és pozitív megerősítésre azt gondolom, hogy mindenkinek szüksége van.

5.5. Az intézmény stratégiai vezetése operatív irányítása

A menedzselés ma már fontos vezetési funkció, melynek segítségével a belső és külső kapcsolatokon keresztül óvodánk arculatát alakítjuk és szponzorokat, támogatókat szerzünk intézményünknek. Ezért kiemelt jelentőséget tulajdonítok a kapcsolatok építésének és erősítésének. Olyan kapcsolatokra van szükség, amely őszinte, nyílt véleményen, segítő szándékon és tetteken alapszik.

Ennek érdekében a következő területeken tervezem továbbra is a kapcsolatok fenntartását:

- ❖ önkormányzat
- ❖ társintézmények
- ❖ bölcsődék
- ❖ általános iskolák
- ❖ média képviselői
- ❖ körzeti és városi vezetők
- ❖ német nemzetiségi önkormányzat
- ❖ közművelődési intézmények

A kapcsolattartás formái

- ❖ nevelési értekezletek,
- ❖ vezetői értekezletek
- ❖ megbeszélés a Közalkalmazotti Tanács és a Szakszervezet vezetőivel
- ❖ szülői értekezletek
- ❖ munkaközösségi értekezletek, nevelőtestületi értekezletek
- ❖ alkalmazotti értekezletek
- ❖ tagóvodával megbeszélés, telefonos kapcsolat
- ❖ Szülői Szervezeti értekezletek
- ❖ fogadó órák

- ❖ családlátogatás
- ❖ ünnepek, rendezvények
- ❖ Német Nemzetiségi Önkormányzattal megbeszélés

A körzetünkben működő „Add a kezed” és a „Gyermekekért” alapítvány működésére és támogató segítségére a továbbiakban is számítok.

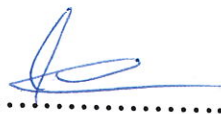
6.Zárógondolatok

Vezetői elképzeléseim megfogalmazásánál és céljaim kitűzésénél figyelembe vettem az eddig szerzett tapasztalatokat, az elért eredményeket, valamint a fejlesztésre váró feladatokat.

Célom az óvoda önálló arculatának megtartásával hatékony nevelési intézmény működtetése, mely egyaránt megfelel a társadalmi fenntartói elvárásoknak, a helyi sajátosságoknak és az intézményt igénybevevő – szülők, gyermekek - igényeinek.

Az intézményben, a nevelőmunkában elért eredmények ismeretében szeretném folytatni a megkezdett folyamatokat. Vezetői programom célja, hogy a Veszprémi Egry Úti Körzeti Óvoda szakmai hírnevét tovább szolgáljam a munkatársaim támogatásával.

A kitűzött célok, feladatok megvalósításához kérem a nevelőtestületet és az alkalmazotti közösség egyetértését, Szülői Szervezet, valamint a fenntartó támogatását.



.....
Szafner Ágnes

Tisztelt Porga Gyula!

A Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése által meghirdetett a Veszprémi Egry Úti Körzeti Óvoda intézményvezető (magasabb vezető) beosztás állását szeretném megpályázni.

Mint ahogyan az önéletrajzomból is kitűnik öt éve mint intézményvezető irányítom az intézményt. Széleskörű szakmai tapasztalattal rendelkezem az intézmény igazgatását illetően.

Tanulmányaim során átfogó ismereteket szereztem óvodapedagógiából és vezetés elméletből és készen állok arra, hogy tovább képezsem magam amennyiben szükséges.

Munkatársaim kitartó, lelkiismeretes, segítőkész embernek ismertek meg. Erősségeim közé tartozik a kreativitás, önállóság, jó problémamegoldó képesség, céltudatosság, határozottság.

Úgy érzem ezen képességeimet ennek a munkakör betöltésénél jól tudnám kamatoztatni az intézmény vezetésében.

Pályázatomban megfogalmazottak alapján képesnek tartom magam a Veszprémi Egry Úti Körzeti Óvodában folyó nevelőmunka irányítására és az intézmény vezetésére.

Veszprém, 2018.04.20.

Tisztelettel:


Szafner Ágnes

