

**ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZAT**  
a  
**FERENCVÁROSI MÉHECSKE ÓVODA**

*óvodapedagógus munkakörre épülő óvodavezető*

*(magasabb vezető)*

*beosztás ellátására.*



Budapest, 2020. 06. 29.

Készítette: Kulcsár Erika

**Tisztelt Képviselő-testület!**

Alulírott Kulcsár Erika **megpályázom** a „Közalkalmazottak jogállásáról szóló” 1992. évi XXXIII. törvény 20/A. § alapján, a Közigazgatási és Igazságügyi Hivatal Közigazgatási Állásportálon **a Ferencvárosi Önkormányzat Képviselő-testülete által 2020. június 5-én közzétett** (azonosító szám: HP/15937/2020/XXV.) **Ferencvárosi Méhecske Óvoda** (1091 Budapest, Ifjú munkás u. 30.) óvodapedagógus munkakörre épülő **óvodavezetői (magasabb vezetői) állást.**

Budapest, 2020. június 29.

**Tisztelettel:**

.....  
*Kulcsár Erika*

**Kulcsár Erika**

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>I. SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ.....</b>	<b>3</b>
<b>II. A VEZETŐI PROGRAMOT MEGHATÁROZÓ DOKUMENTUMOK .....</b>	<b>5</b>
1. JOGSZABÁLYI HÁTTÉR .....	5
2. EGYÉB DOKUMENTUMOK, ÚTMUTATÓK .....	6
<b>III. BEVEZETŐ GONDOLATOK .....</b>	<b>6</b>
<b>IV. SZAKMAI HELYZETELEMZÉS .....</b>	<b>7</b>
1. AZ ÓVODA HELYI SAJÁTOSSÁGAI .....	7
2. AZ ÓVODA FELTÉTELRENDSZERE .....	9
3. TÁRGYI, INFRASTRUK FELTÉTELEK .....	10
4. PEDAGÓGIAI, SZAKMAI TEVÉKENYSÉG ÁTTEKINTÉSE.....	11
<b>V. VEZETÉSI CIKLUS KIEMELT (2020-2025) CÉLJAI.....</b>	<b>12</b>
<b>VI. ZÁRÓGONDOLATOK.....</b>	<b>15</b>

## I. SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

### SZEMÉLYI ADATOK:

Név: Kulcsár Erika

Születési hely, időpont: Szombathely, 1983.09.25.

Édesanyám neve: Szabó Erika

Családi állapot: hajadon

Lakcím: 9700 Szombathely Rumi út 326.

Telefon: +36/30492-7406

email: [iroda@mehecskeovoda.hu](mailto:iroda@mehecskeovoda.hu)



### ISKOLAI VÉGZETTSÉGEK:

- ❖ Kodolányi János Egyetem Közoktatás vezető és pedagógus-szakvizsga szakirányú továbbképzési szak (Budapest, 2020.06.16. B-KOZVPSZ-149/20.)
- ❖ Apor Vilmos Katolikus Főiskola Fejlesztő, differenciáló pedagógiai területen pedagógus szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzési szak (Vác 2019.06.06. 0159/2019)
- ❖ Nyugat-Magyarországi Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar (Sopron, 2007.06.14. NO-37/2007)
- ❖ Premontrei Rendi Szent Norbert Gimnázium (Szombathely, 2002.)
- ❖ Paragvári Általános Iskola
- ❖ Hunyadi János Általános Iskola

### MUNKAHELYEK, MUNKAKÖRÖK:

- ❖ Ferencvárosi Méhecske Óvoda
  - 1091 Budapest, Ifjúmunkás u. 30.
  - 2018.09.03-jelenleg is vezető-helyettes
  - 2009.08.24. óvodapedagógus
- ❖ Boldog Brenner János Óvoda
  - Szombathely óvodapedagógus

### TOVÁBBKÉPZÉSEK:

- ❖ 2010 Zöld Óvodában, úton a „Zöld Óvoda” felé OKM-3/74/2007
- ❖ 2011 IV. Országos Mozgásterápiás Szakmai Nap
- ❖ 2014 „Játék és tánc gyermekeknek”

OKM-4/254/2009

- ❖ 2015 Családpedagógia alapjai
- ❖ 2016 Személyiségfejlődés és-fejlesztés az óvodában  
27282/34/2016  
  
„MesÉLJ jogosan” Gyermekjogi Szakmai Nap  
032/GYSZN/19/OBDK/2016  
  
„Egészség-tudat(ok)osság” OH  
47793/3/2014
- ❖ 2019 Fejlesztő-differenciáló pedagógia területen  
pedagógus szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzési szak  
0159/2019
- ❖ 2020 Kodolányi János Egyetem  
Közoktatás vezető szakvizsga  
B-KOZVPSZ-149/20.)

#### **SZAKMAI TEVÉKENYSÉGEK:**

- ❖ bemutató foglalkozások tartása óvodán belül
- ❖ külső helyszínen zajló szakmai programok, nevelőtestületi kirándulások szervezése
- ❖ Munkaközösség vezetése
- ❖ óvodai programok szervezése (Sportnap, őszi kiállítás, egészség hét, adventi gyertyagyújtás stb.)
- ❖ „Népi dalos játszó” foglalkozások tartása

#### **KOMPETENCIÁIM**

**Kommunikációs készségek:** A nyílt, együttműködő kommunikációt képviselem a mindennapokban, ahol a másik fél véleményének meghallgatása után konszenzusra törekszem. Célom, hogy problémahelyzet esetén a másik fél segítőtársat lásson személyemben, akinek fontos a közös megoldás megtalálása az egyéni érdekeinek figyelembevételével.

**Szervezési készségek:** Az adott feladatok megszervezésében hatékonyan veszek részt, a helyzetet körültekintően, gyorsan átlátva, rugalmasan reagálok a problémahelyzetre. Arra törekszem, hogy a személyi és a tárgyi feltételek minél optimálisabb felhasználásával oldjam meg a felmerülő feladatot. A szervezés során, az egyéni kompetenciaerősségek és az érdeklődési kör figyelembevételével tervezem meg a részfeladatokat.

**Tudatosság:** Érdeklődő személyiség vagyok, folyamatosan képezem magam elsősorban szakmám területén, hogy minél tágabb látókörrel és szakmai ismerettel gazdagítsam tudásomat. Rendszerben, logikusan gondolkodom, nyitott vagyok az új dolgokra, de tisztetem a hagyományokat. Rekreációként sportolok.

**Számítógép-felhasználói készségek:** alapszintű számítógép-felhasználói ismeretekkel rendelkezem a Word, az Excel, a Power Point alkalmazásában. Az IKT-eszközök napi szintű használatára óvodai munkámban is hangsúlyt helyezek.

## **II. A vezetői programot meghatározó dokumentumok**

### **1. Jogszabályi háttér**

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

## **2. Egyéb dokumentumok, útmutatók**

- ❖ Az Intézmény Alapító Okirata
- ❖ Óvoda Szervezeti és Működési Szabályzata
- ❖ Óvoda Pedagógiai Programja
- ❖ Óvoda Házirendje
- ❖ Középtávú Továbbképzési Programja
- ❖ Jogi kötőerővel nem bíró dokumentumok:
- ❖ Oktatási Hivatal: Önértékelési kézikönyv óvodák számára.
- ❖ Országos tanfelügyelet. Kézikönyv óvodák számára
- ❖ Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez

## **III. BEVEZETŐ GONDOLATOK**

*„Hiszek abban, hogy a jövőnk a gyerekek alakítják. Amilyen értékek, elvek mentén neveljük őket, olyan lesz a mi jövőnk.”*

*(Nyári Darinka)*

### **Pedagógiai hitvallás**

Az elfogadás, a szeretet, az odafigyelés, a gyermeki igények figyelembevétele mind-mind alappillérei egy pedagógus munkájának. Mindezek mellett a tudatosság, a megfelelő idejű-módú megsegítés szintén elengedhetetlen egy gyermek nevelése során. Fontos, hogy a családi nevelést kiegészítve segítsük, támogassuk a szülőket ebben a szép és nemes feladatban, hogy a 3–7 éves korosztállyal kapcsolatos szakmai tudásunk birtokában, a sikereik, a nehézségeik megoldásában, a problémahelyzetek feloldásában partnereik legyünk.

Hiszem, hogy

- ❖ személyes odafigyeléssel, példamutatással, dicsérő- ösztönző magatartással lehet elérni azt, hogy az intézmény minden munkatársa kellő motiváltsággal és hatékonysággal vegyen részt a mindennapi nevelő-oktató munkában;
- ❖ a harmonikus óvodapedagógusi-szülői együttműködés alapja a bizalom, a kölcsönös tisztelet, elfogadás;
- ❖ a partneri igényekhez igazodó tudatos szervezéssel, a rugalmassággal, - mint jellemző megvalósítás- lehet szakmai, emberi és intézményi szempontból is a változásokra jól reagáló szervezetet működtetni;
- ❖ a kiteljesedés, a karriertervek támogatása megvalósítható olyan módon, hogy a személyes és az intézményi érdekek egyike se szenvedjen csorbát;
- ❖ mindezek teljesülésével érhető el, hogy odafigyelő munkahelyi légkörben éljék meg mindennapjaikat a munkavállalók.
- ❖ a hátrány kompenzáció az esélyegyenlőség biztosítása, a tehetséges gyermekek támogatása kiemelt feladatunk.

Célom, hogy

- ❖ a rendelkezésemre álló személyi és tárgyi feltételekkel biztosítsam az intézmény törvényes működését, a költségtakarékos gazdálkodást, és ezzel párhuzamosan a magas szintű szakmai színvonal további emelését;
- ❖ az óvoda jó hírének megőrzését, fejlesztését segítsen elő az által, hogy az összes partner, de elsődlegesen, a gyermek, szülő, fenntartó igény és elégedettségi elvárásainak képes lesz megfelelni az intézmény;
- ❖ elfogadó, nyitott, együttműködő munkahelyi légkört alakítsak ki, ahol mindenkit megbecsülés, tisztelet övez, ahol a fejlődés közös cél a munkatársak számára.

## **IV. Szakmai helyzetelemzés**

### **1. Az óvoda helyi sajátosságai**

Intézményünk, mely 1980-ban épült a József Attila lakótelepen, az Üllői út közelében található. Négycsoportos, száz férőhelyes az óvodánk, mely homogén csoportokkal működik. Minden csoportnak külön mosdó, illetve öltöző helyisége van. Csoportszobáink mérete megfelelő, a



tetőablakok által világosak, modern bútorokkal berendezettek. Folyosónk tágas, közösségi programok szervezésére is alkalmas. Itt található hatalmas akváriumunk és a „Zöld falunk” is. Tornaszobánk kicsi, de jól felszerelt, így egyszerre csak 12 gyermek mozgásos tevékenységére alkalmas. Ebből adódóan évek óta csoportbontásban történik óvodásaink mozgáskészségének fejlesztése. Mozgásfejlesztési terünk a 2019 nyarán átadott Ovi Sportpályával bővült. Gazdagon felszerelt, hangfogó dombbal körülvett játszóudvarunk nagyszerű lehetőséget ad a szabad levegőn való játékokra, mozgásra, tevékenykedésre. Madárbarát kert részünk és gazdasági udvarunk, ahol a csoportjaink és a szülők magas-ágyásai, gyümölcsfák találhatóak a környezettudatos, magatartás és életmód alakítását szolgálják.

Óvodásaink többsége a lakótelepen, valamint a Gyáli út környékén él. Költözés miatt vannak más kerületben lakó gyermekek és néhány bejáró, akiknek egy része nem szeretett volna intézményt váltani. Körzetes óvodaköteleseink száma az utóbbi években lehetővé tették a szabad óvodaválasztás lehetőségét. Tapasztalataim azt mutatják, hogy óvodánk népszerűsége nem, de a jelentkezések száma csökkent a tavalyi évhez képest, ennek oka a kevesebb óvodaköteles kisgyermek a lakótelepen, illetve sok a külföldre költözött család. A különleges étkezést igénybe vevő gyermekek ellátása is biztosított óvodánkban.

Intézményünkben a gyermekek nevelése egyéni igényeikhez, fejlettségükhöz igazodó differenciált bánásmód elve alapján, tevékenységközpontú módszerekkel zajlik. A szociális hátrányban levők (kisebbséghez tartozó, hátrányos helyzetű és halmozottan hátrányos helyzetű), sérültek integrációját az ellátáshoz és fejlesztéshez szükséges szakemberek segítik. Ezen gyermekek száma az elmúlt években növekedett. Így még inkább kiemelt feladatunk az elkövetkezőkben az óvoda óvó-védő és szociális funkciója és a gyermekvédelmi feladataink ellátása.

A gyermeküknek óvodát kereső szülők számára fontos szempont (kiadott igényfelmérések és elégedettségi kérdőívek alapján):

- ❖ óvodánk könnyű megközelíthetősége, a földrajzi elhelyezkedés,
- ❖ a családi légkör, a nyitottság,
- ❖ az óvoda szellemisége,
- ❖ az óvodapedagógusok és a dajkák személye, rugalmassága, partnersége,
- ❖ az óvoda tárgyi környezete, felszereltsége,
- ❖ a sokszínű programok gyerekeknek és családoknak egyaránt,
- ❖ a felkínált szolgáltatások és azok színvonala.

A gyermekek számára fontos:

- ❖ a szeretetteljes, biztonságos légkör,
- ❖ a kedves, mosolygós, elfogadó, felnőtt közösség,
- ❖ a velük együtt játszó, /fejlesztő/ óvodapedagógusok,
- ❖ a társas kapcsolatok /lehetősége/,
- ❖ a megfelelő játékeszközök,
- ❖ a mindennapi sokoldalú mozgás,
- ❖ a szabad próbálkozás lehetősége.

A munkatársak számára fontos szempont:

- ❖ a stabil, megbízható munkahely,
- ❖ a közös célok,
- ❖ a jó hangulatú munkahelyi légkör,
- ❖ az egyértelmű szabályrendszer alapján végzett munka,
- ❖ az ehhez kapcsolódó következetes értékelés,
- ❖ az egyenlő terhelés,
- ❖ az együttműködésre, odafigyelésre épülő napi feladatvégzés,
- ❖ az egyéni karriertervek kibontakoztatása, a fejlődési lehetőségek kihasználása.

A fenntartó számára fontos szempont:

- ❖ a törvényes működés biztosítása,
- ❖ a gazdálkodás jogszerűsége,
- ❖ a 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről tartalmának megfelelően a gyermeki, szülői, pedagógusi és fenntartói jogok és kötelességek rendszerének harmonizációja,
- ❖ a hatékony, partneri viszonyra építő kommunikáció, melynek középpontjában a gyermek és az ő szükségletei állnak.

## **2. Az óvoda feltételrendszere**

Az alkalmazotti közösségünk fluktuációja magas, melyen nem segít az országos, nagy számú pedagógus hiány sem. Az elkövetkező években több kolléganő is nyugdíjba vonul, ezért erre a változásra vezetői szinten tudatosan fel kell készülni, annak érdekében, hogy az intézmény működése, a nevelési-oktatási tevékenység és az ezeket támogató folyamatok minősége látványosan ne szenvedjen zavart. Nevelőtestületünk nagy része kicserélődött az elmúlt években. Ketten nyugdíjba mentek, egy óvodapedagógus évközben vidékre költözött, az újonnan jövő három óvodapedagógus a nem megfelelő munkavégzés miatt távozott. Pótlásuk

nagyobb terhet rótt a dolgozó pedagógusokra. Jelenleg egy óvodapedagógus hiányunk van, bízom abban, hogy a kialakulóban lévő nevelő testületünk stabil közösség lesz. Az óvodapedagógusaink a munkájuk iránt elkötelezett, aktív részesei az óvoda életének. A gyermekek mindenekfelett álló érdekét szem előtt tartva, egyéni igényeikre rugalmasan reagálva valósítják meg az óvoda óvó-védő, szociális és nevelő-személyiségfejlesztő funkcióit. Az élethosszig tartó tanulást, a folyamatos megújulást szem előtt tartva végzik munkájukat. Többen is részt vettek már sikeres minősítési eljárásban. Fontos számukra a gyermeki személyiség tisztelete, a gyermekek egyéni képességeinek kibontakoztatása és derűs légkörben az életkornak megfelelő, következetes szabályrendszer kialakítása. A hátrányos helyzetű gyermekeket segítik a felzárkózásban, illetve a gyermekvédelmi esetek felismerését követően lépéseket tesznek a megoldás érdekében. Pedagógusaink zöme többféle szakképesítéssel rendelkezik. Egy fő mesterpedagógusunk van, pedagógus szakvizsgával négy fő rendelkezik. Biztosítjuk számukra az továbbképzés, az egymástól való tanulás lehetőségét, az innovatív ötletek meghallgatását, támogatását (mindennapi életünkben és a munkaközösségi alkalmakon egyaránt), csapatépítő programok szervezését, konfliktus kezelési technikák elsajátítását, kreativitást serkentő technikák megismerését, alkalmazását (brainstorming).

Pedagógiai asszisztensünk magas szintű együttműködési készséggel, tudatosan vesz részt a csoportok tevékenységeiben, segíti az óvodapedagógusok nevelő-oktató munkáját. A nevelő oktató munkát közvetlenül segítő dolgozók munkájának megszervezése, napi koordinálása fontos feladat ahhoz, hogy az óvodapedagógus által tervezett aktuális tevékenységekhez igazodva vegyenek részt a csoportjuk életében. Jelenlétük az egyéni bánásmód fokozott érvényesítésében, a gyermeki szükségletek kielégítésében, a gondozáshoz elengedhetetlen higiéniai feltételek megteremtésében vitathatatlan. 2016-ban bevezetésre került a nevelést, oktatást közvetlenül segítő dolgozók értékelési rendszere, mely intézményünkben kidolgozás alatt van.

A kertész-karbantartó állás jelenleg be van töltve, de a heti három munkanap nem mindig elegendő a hatalmas udvarunk gondozására.

### **3. Tárgyi, infrastruktúra feltételek**

Az esztétikus, biztonságos, harmonikus belső és külső környezet folyamatos biztosítása és fejlesztése fontos minden partnerünk számára. Óvodánk jól felszerelt, rendszeres a tárgyi feltételrendszer megújítása, közös törekvés, hogy gyermekeink a mindennapjaikat minőségi környezetben tölthessék. Az óvoda dolgozói számára is biztosított a megfelelő munkakörnyezet. Játékeszközök sokrétűek, támogatják az óvodás korosztály mozgás-fejlesztő

és játékgényeinek kielégítését. Az óvodaudvarok kialakítása célszerű, alkalmazkodik a gyermekek életkori sajátosságaihoz, és biztonságos. Az udvari játékeszközök javítása és pótlása folyamatos. Terveim között szerepel kerti zuhany kialakítása. Adottak a pedagógiai program megvalósítását segítő, az óvodáskorú gyermekek életkori sajátosságaihoz igazodó tapasztalatszerzési feltételek; környezettudatos nevelést elősegítő lehetőségek állnak a gyermekek és a pedagógusok rendelkezésére. A tornaszoba terének növelése elsődleges célunk, hiszen a benti mozgásfejlesztés feltételeit javítanunk szükséges, mert minden fejlődés alapja a mozgás. Kialakításra vár még több, az eszköz jegyzékben kötelezően előírt helyiségünk (nevelőtestületi szoba, orvosi szoba) de vannak helyiségek, melyek az óvoda épületéből adódóan jelenleg nem kialakíthatóak.

#### **4. Pedagógiai, szakmai tevékenység áttekintése**

Adaptált tevékenység központú pedagógiai programunkat a törvényi előírásoknak és az ONAP változásainak megfelelően 2019-ben módosítottuk. Pályázunk az örökös „Zöld Óvoda” és a „Boldog Óvoda” cím elnyerésére. Pedagógiai munkánkba beépítjük a Sakk Palota, az Így tedd rá, és az Ovizsaru foglalkozásait. Alapvető pedagógiai elveink, az általunk közvetített értékek változatlanok. A pedagógiai munkában fontosnak tartjuk, hogy érzelmi biztonságban, otthonos, derűs, kiegyensúlyozott ritmusban, szeretetteljes nevelésben és környezetben, változatosan és számára választhatóan tevékenykedhessen a gyermek. A munkaközösség az éves munkatervben kiemelt területtel és Pedagógiai Programmal összhangban végzi munkáját. Elméleti, gyakorlati, szakmai előadások, bemutatók segítik a nevelőmunka színvonalának megtartását, bővítését. A munkaközösség-vezető év végén értékeli az éves munkát, szükség esetén az értékelésre építve meghatározza a következő évi feladatokat. A minősítési rendszer bevezetése, a pedagógus kollégák minősítési eljárásban való részvétele, vezetői szinten támogatott, folyamatos. A kollégák többsége él a különös feltételek adta lehetőségekkel, és jelentkezik minősítési eljárásban való részvételre. Az eljárásban sikeresen részt vevő pedagógusok tapasztalataik átadásával segítik társaikat a felkészülésben.

A stratégiai tervezés teljes összehangolására törekszem, törvényi szabályozók alapján a helyi sajátosságok figyelembevételével a nevelőtestület, munkaközösség és a szülők bevonásával. Az operatív és szakmai tervezés éves és heti szintű ellenőrzése, konzultációja továbbra is kiemelt feladat, különös tekintettel az újonnan belépett dolgozók szakmai fejlesztésére. Mindezt folyamatos mérésekkel és elemzésekkel alapozzuk meg. A belépő dolgozók mérése a belépés évében, vagy az azt követő évben megtörténik. A belső önértékelés a szabályzatnak

megfelelően történik, a belső értékelési csoport által. A további minősítések előkészítésében támogatom a kollégákat.

## **5. Az intézmény kapcsolatrendszere**

Az óvoda fenntartóval való kapcsolatát jellemzi: a helyi igényeknek való megfelelés. A kapcsolatok kialakításában és fenntartásában az intézmény nyitott. Az óvoda legfontosabb partnere a szülő, 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 (beiratkozás, szülői értekezletek, családlátogatás, nyílt napok, fogadóórák, ünnepeken való részvétel). Szülői szervezet és a bölcsődékkal való kapcsolattartás jól működik, a lakótelepi iskolákkal való kapcsolat felvétel többszöri próbálkozás ellenére sem működik. A pedagógiai szakszolgálat segítséget nyújt a nevelési problémák megoldásában, a beilleszkedési, tanulási és magatartási zavarral küzdő gyerekek egyéni és kiscsoportos fejlesztésében. A FESZGYI Család- és Gyermekjóléti Alapellátási Egységgel is jó az intézmény kapcsolata, szociális segítőnk fontos szerepet tölt be ebben a kapcsolattartásban. Óvodánk a jövőben is igyekszik kapcsolatait mélyíteni, illetve újakat kiépíteni azokkal a közművelődési intézményekkel (könyvtárak, múzeumok, művelődési házak), melyek együttműködése által a gyermekek személyiségfejlesztése komplexebb formában megvalósulhat, kiteljesedhet. Rendszeresen részt veszünk más óvodák szakmai programjain, ahol a nevelőtestületünk az egymástól tanulás révén növelheti tudását, pedagógiai módszereink kelléktárát bővíthetjük, és együttműködésünket fokozhatjuk. Alkalmanként mi is szervezünk képzéseket, szakmai fórumokat egy-egy témában, amire meghívjuk kerületünk pedagógusait.

## **V. Vezetési ciklus kiemelt (2020-2025) céljai**

Az Ferencvárosi Méhecske Óvodáról kialakult pozitív kép megőrzése, fejlesztése az óvodavezetés stratégiájának fő mozgatórugója. Elengedhetetlen, hogy a családi működés, a nyitottság, a gyermeki igényekre eredményesen reagáló, az ő érdekeiket képviselő pedagógia valósuljon meg a jövőben. Ehhez a kommunikáció adekvát formáit fejleszteni, finomítani kell, mert mind az infokommunikációs eszközök terén, mind a kommunikációs csatornák használatában más hangsúlyok jelentek meg.

### **A tájékoztatási kötelezettség teljesítése érdekében**

- ❖ a hatékonyság növelése érdekében fontos feladat azoknak a lehetőségeknek az erősítése, melyek a jelenkorban már mindennapjaink részét képezik (e-mailek, közösségi csatornák stb.)
- ❖ az óvoda honlapjának újra gondolása, aktívvá, a partnerek számára jól használhatóvá tétele kiemelt /fő /feladat. Tudatosan ki kell használni az internet lehetőségeit az óvoda értékeinek, egyedi arculatának bemutatásában.
- ❖ az alkalmazotti közösség minden tagja számára a fejlődési és képzési lehetőségeket biztosítani kell,
- ❖ a nagyfokú lelki megterheléssel járó pedagógiai munka miatt a mentálhigiénés technikák megismerését minden kisgyermekkel foglalkozó alkalmazott számára meg kell teremteni,
- ❖ a különböző generációk számára biztosítani kell a tájékoztatás és információáramlás különböző módjait az eredményes kommunikáció érdekében.

### **A tárgyi feltételrendszer folyamatos és tervszerű fejlesztése érdekében meg kell valósítani:**

- ❖ a költségvetésből, az intézmény működését támogató összegek hatékony felhasználását,
- ❖ az aktív pályázatfigyeléssel, írással a lehetőségek bővítését,
- ❖ a partnerek bevonását, véleményük meghallgatását, a közös felelősségtudat alakítását a gyerekeket körülvevő környezet megőrzése érdekében.

### **Tárgyi felszereltség biztosítása érdekében fontos:**

- ❖ az elhasználódott eszközök folyamatos cseréje a kötelező eszköznorma előírásaihoz igazodva
- ❖ a textíliák (gyermek- és felnőtt-törülközők, ágyneműk, terítők stb.), folyamatos cseréje
- ❖ gyermekbútorok, a gyermekjátékok, főleg a fejlesztő játékok /SNI/ bővítése,
- ❖ a konyhai felszerelések folyamatos cseréje, a HACCP-előírásainak megfelelően;
- ❖ az IKT-eszközök számának bővítése (pályázatok írásával) a nevelő-oktató munkához szorosan kapcsolódó feladatok elvégzésének megkönnyítéséért.

### **A szervezeti kultúra folyamatos fejlesztéséhez szükség van:**

- ❖ az intézmény közös értékeinek preferálására, az egyéni és közösségi értékelésekben ezek hangsúlyozására
- ❖ egymás megismerésére, a személyes értékek feltérképezésére,
- ❖ a kölcsönös odafigyelés, elfogadás, megbecsülés, együttműködés korrekt megvalósítására,

- ❖ az egyéni sikerek közösségivé tételére, elismerésére
- ❖ a különböző szakmai fejlődési igények megvalósítására és egyensúlyban tartására.
- ❖ a partneri igények felmérésére épülő, azok megvalósítására reagáló minőségfejlesztéshez az intézmény proaktív tevékenysége elengedhetetlen:
- ❖ a partneri igények felmérése után időt kell hagyni a megfelelő reagálásra, a változtatásra és a visszacsatolásra úgy, hogy az igényt megfogalmazók pl szülők is lássák, érezzék annak hatásait, majd a változásokat megtartva folytatni nevelő munkánkat.
- ❖ az alkalmazotti közösség esetén figyelembe kell venni a várható személycseréket, a nyugdíjazások két-három éven belüli történése miatt, illetve a fiatal kollégák esetleges babavárása is hozhat ilyen változást. Időt kell hagyni egymás megismerésére, és tudatosan kell segíteni a szervezeti kultúra fejlődését a minőségfejlesztés eszközeivel (klímateszt, SWOT-analízis stb.) valamint ebbe a folyamatba az óvoda pszichológusát tudatosan be kell vonni, hogy egymás elfogadását az egymás segítségét hangsúlyozó, egy cél érdekében tevékenykedő csapat „születhessen „

### **Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

A támogató légkör megteremtését, a pozitívumok kiemelésére építő szakmai irányítást elsődlegesnek tartom. Az intézményi folyamatok irányításának leghatékonyabb formáját a csoportmunkában látom. Fontos, hogy az intézményi feladatok delegálásában az egyéni képességekhez, érdeklődési körhöz és karriertervekhez igazodó elosztás érvényesüljön. Cél, hogy a kollégákkal történő együttműködés kooperatív legyen, egymás véleményének meghallgatásával, tiszteletben tartásával, konszenzusok létrejöttével váljon óvodánk a magas színvonalú nevelés bázisává. A nevelő-oktató munkát, az egymás közötti építő kommunikáció a team munka, az ellenőrzés-értékelés –visszacsatolás jellemezze, mely lehetőséget adna arra is, hogy egy vezető által delegált feladat elvégzésére ne csak egy-egy személy legyen alkalmas a végzettsége, szakmai tapasztalata, gyakorlata alapján, hanem bárki a nevelő testületből. Ez megkönnyítené az intézmény adott helyzetéhez való gyors reagálását betegség, szabadságok kiadása, egyéb távollétek esetén. A magasabb vezetői beosztású kollégákkal rendszeresen zajló eszmecserék, megbeszélések, tájékoztatók jelentősen javítják az információátadást, s ezzel megkönnyítik a munkaszervezést, mely megvalósítására törekedni fogok.

Ahogy az óvodapedagógus a csoportja élén, úgy az óvodavezető az intézmény élén MINTA viselkedésével, kommunikációjával, konfliktuskezelésével, önmaga erősségeinek és

fejlesztendő területeinek felismerésével stb. A vezetői pályán való elindulásomat tanulási folyamatként értelmezném, amivel a megszerzett tudásomat a gyakorlatban kamatoztatnám, a partnereim elégedettségének kivívásával. Szem előtt tartanám a mértékletességet, az őszinteséget, a folyamatos fejlődést, a reális önértékelést a munkám során. A hitelesség és a pedagógus etikának megfelelő magatartás lenne a kulcseleme annak, hogy vezetőként el tudjam fogadtatni magam a Ferencvárosi Méhecske Óvoda élén.

## VI. Zárógondolatok

*„Minden csoda a tiéd lehet, a legmerészebb álmaidat is megépítheted – de lassan. Téglánként. Minden téglalrakásához türelem kell, kitartó szorgalom, s főleg hit, hogy ebből ház lesz. Minden egyes téglánál látni kell a házat! Ez a hit!”*

*(Müller Péter)*

2007-ben szereztem meg az óvodapedagógusi diplomámat, és 2008 óta dolgozom óvodapedagógusként. A Ferencvárosi Méhecske Óvodában 11. éve dolgozom már. Pedagógusi pályám során mindig fontos volt számomra, hogy megismerjem az újdonságokat, igyekeztem képezni magam, sokat olvastam, megragadtam a továbbképzési lehetőségeket.

Minden egyes rám bízott feladat a javamat szolgálta. Nem egyszerű „kötelezettség” az, ha önmagunkat reálisan szeretnénk látni, ezért alapvető dolognak tartom a külső vélemények meghallgatását, megismerését, ezáltal is fejlődik személyiségünk és a munkánk. Óvónői munkám mellett részt vettem az óvodavezetőség munkájában, munkaközösség-vezetői, vezető-helyettesi munkakörben, így volt alkalmam megismerni a helyi adottságokat, sajátosságokat.

Olyan vezetővé szeretnék válni, aki az óvodába járó gyermekek érdekét tartja a legfőbb feladatának, kellemes, barátságos munkahelyi légkört teremt, s beosztottjait az egyéni fejlődésben, kiteljesülésükben támogatja. Bizalomra építve erősíti az intézményen belüli kommunikációt, a partnerekkel való napi kapcsolatot, a jogszabályokkal kapcsolatos naprakész tájékozottság birtokában a belső és külső szabályokat betartatja, támogatja az innovatív törekvéseket. Az óvodavezetésben 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.