

Tisztelt Képviselő-testület!

Hivatkozva a Recsk Nagyközség Önkormányzatának Képviselő-testülete pályázati felhívására, amely a Nemzeti Közigazgatási Intézet honlapján (<https://kozigallas.gov.hu/pages/jobviewer.aspx?ID=wfnj8wkxi0>) 2012. március 24-én jelent meg, pályázatot nyújtok be a

Csengővár Óvoda
(Recsk, Kossuth út 218.)
óvodavezető beosztás betöltésére.

Vezetői programomat azért nyújtom be, mert az Önök intézményében folyó munkát megismerve szeretném folytatni mindazt a jó gyakorlatot, amely az óvodában eddig megvalósult, ugyanakkor arra törekszem, hogy hozzájáruljak a további fejlődés biztosításához.

Bízom önmagamban, mert eddigi munkám során számtalan nehéz helyzetet megoldottam, vezetőként széleskörű tapasztalatokat szereztem. Képes vagyok reálisan, szélsőségektől mentesen értékelni az eseményeket, alkalmazkodni a napjainkban jellemző gyors változásokhoz, és megfelelni a kihívásoknak.

A kiírásban megjelölt képesítésekkel rendelkezem. Ezeken túl még két olyan szakképesítem van, melyeket a gyermekek érdekében hasznosítani tudok:

Nyelv- és beszédfejlesztő pedagógusként a tanulási zavarok megelőzéséhez nyújthatok segítséget, a Bűnmegelőzési koordinátor képesítés pedig többek között a gyermekek védelmét szolgáló jelzőrendszer működtetésében tehet hatékonyabbá.

Az eddigi, majd két évtizedes vezetői tapasztalatomat, megszerzett kompetenciáimat, valamint jellemző emberi tulajdonságaimat, - mint elkötelezettség, motiváció, önismeret, empátia és szociális készség - tudom hozzáadott értéként biztosítani ahhoz, hogy az intézményi célokat hatékony, jól működő szervezetben érjük el.

Programom megvalósításának sikere mindannyiunk érdeke. Ehhez kérem támogatásukat.

Pályázatom tartalmazza:

- szakmai gyakorlatot igazoló szakmai önéletrajzot;
- az intézmény vezetésére vonatkozó programot a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzelésekkel;
- az álláshely betöltéséhez szükséges képesítéseket igazoló okmányok másolatát;
- hatósági erkölcsi bizonyítványt;
- a pályázati anyag megismeréséhez hozzájáruló nyilatkozatot;
- a vagyony nyilatkozat-tétel teljesítéséről szóló nyilatkozatot;
- nyilatkozatot a képviselő-testületi ülés nyílt üléséről.

Parád, 2012. április 18.

Borosné Kollár Mária

Borosné Kollár Mária
Parád, Hársfa u. 52.

Pályázat

a

Recsk Nagyközség Önkormányzatának
Képviselő-testülete által meghirdetett

Csengővár Óvoda

óvodavezető (magasabb vezető)
beosztás betöltésére

Készítette: *Borosné Kollár Mária*
Borosné Kollár Mária
óvónő
szakvizsgázott vezető óvodapedagógus

3240 Parád, Hársfa utca 52.

tel: 36/364 124

mobil: 30/655 61 34

Tartalomjegyzék

Összefoglalás.....	3
Bevezetés.....	4
1. Célmeghatározás	5
1.1. Vezetői koncepcióm:.....	5
2. Helyzetelemzés.....	6
2.1. Helyi társadalom.....	7
2.1.1. Az óvoda társadalmi környezete	7
2.1.2. Az óvoda gazdasági környezete	8
2.2. Az óvoda jellemzői.....	8
2.2.1. Az épület állaga, tárgyi feltételek	8
2.2.2. Személyi feltételek.....	9
2.2.3. Gyermeklétszám alakulása	10
2.2.4. A helyi önkormányzat közoktatás-politikai koncepciója, fejlesztési terve	12
2.2.5. Költségvetés	12
2.2.6. Kapcsolatrendszer	12
2.3. A „Tevékeny gyermekkert” nevelési program megvalósulása.....	12
2.4. Gyermekvédelem és esélyegyenlőség	13
2.5. Intézményi minőségirányítási program	13
3. Vezetői program	14
3.1. A források elemzése	15
3.2. A célmeghatározásból eredő tervek és feladatok	15
3.2.1. Hosszú távú tervek és feladatok.....	15
3.2.2. Középtávú tervek és feladatok	16
3.2.3. Rövid távú tervek és feladatok.....	16
3.2.4. Mérföldkő terv	17
3.2.5. Kulcsesemény terv	17
4. Szervezeti felépítés.....	22
4.1. Szervezeti ábra.....	22
4.2. A vezető és a testületek együttműködése, egysége	22
5. Kapcsolattartás	23
5.1. Együttműködés a családdal	23
5.2. Együttműködés az iskolával	24

5.3. Együttműködés a fenntartóval	24
5.4. Egyéb külső nevelési tényezők szerepe.....	25
6. Záró gondolat	25
MELLÉKLETEK	27
Szakmai önéletrajz.....	28
Nyilatkozat	31
Iskolai végzettségek tanúsítványai	32
Erkölcsei bizonyítvány	44

Összefoglalás

Egy intézmény vezetésére megálmodott program akkor jó, ha attól az adott szervezet jól működik. Ezért kell olyan célokat kitűzni, és azokhoz olyan tevékenységeket rendelni, amelyek a felhasználók - a gyermekek és szüleik - igényeit a legjobban kielégítik.

Az óvoda dokumentumait áttanulmányozva megismertem az intézmény szervezeti felépítését, nevelési programját, a kiemelten fontosnak tartott nevelési célokat, emberi értékeket, a minőségirányítási programból a minőségi politikáját, és úgy ítélem, ezek nagymértékben harmonizálnak vezetői elképzeléseimmel.

Legfőbb törekvésem az óvodába járó gyermekek mindenk felett álló érdekeinek védelme. Intézményvezetőként következetesen képviselem a nevelőtestülettel közösen kialakításra kerülő elveket és értékeket. Ennek megvalósítására biztosítom a rendelkezésre álló humán és tárgyi erőforrások leghatékonyabb felhasználását. Döntéseimet hiteles információk birtokában, átgondoltan, felelősséggel hozom meg. Az óvoda céljainak megvalósításában munkatársaim szakmai tudására, emberi értékeire támaszkodom.

Azt gondolom, a Csengővár Óvodában nincs szükség mindent átfogó újítások bevezetésére. Egy stabil, jól működő intézmény felvállalja a múltja értékeit, ugyanakkor kész a jövő kihívásaira, és minden körülmények között minőségi óvodai életet kínál.

Szakmai pályafutásom során is erre törekedtem mindig. Igyekeztem felismerni, mikor indokolják a körülmények a változtatásokat, és mikor van szükség a fennálló állapot megőrzésére, az esetleges problémák elsimítására és az erősségek kiemelésére. Hiszem, nincs az a jó helyzet, amin ne tudnánk még tovább jobbitani. A helyzetelemzésből levont következtetések alapján lehet szerénynek tűnő, ám határozott és megvalósítható célokat megfogalmazni. Ezek főként a rendelkezésre álló belső és külső emberi, tárgyi források intenzívebb kihasználására irányulnak, de felvetik újítások lehetőségét is a nevelés-oktatás tartalma és a munkaszervezési feltételek tekintetében.

Vezetői programom alapjául szolgálnak a helyi társadalmi körülményeket szem előtt tartó fenntartó által közvetített elvárások. Az óvoda törvényes, szakszerű és megelégedést kiváltó működése érdekében kölcsönös bizalomra épülő együttműködésre törekszem az intézménnyel kapcsolatban álló partnerekkel.

Bevezetés

Óvónői pályafutásom közel 24 évet ölel fel. 1981-ben, a gimnázium elvégzése után szülővárosomban kezdtem el óvodában dolgozni, még képesítés nélkül. A vezetőm már néhány hét elteltével arra bízott, hogy maradjak ezen a pályán, itt a helyem. Néhány évvel később Parádon alapítottam családot, majd a helyi óvodában kaptam munkát. Nagy öröömre szolgált, hogy itteni vezető óvónőm is hasonlóképp vélekedett pályaalakulásomról, és támogatta a továbbtanulásomat. Tőlük tanultam meg, milyen fontos, felelősségteljes feladat a gyermeknevelés, amit csak tisztességgel, odaadással szabad végezni. Őszintén remélem, az eltelt évek bebizonyították, hogy sikerült ehhez a tanításhoz tartani magam.

Legutóbbi munkahelyemen 19 évig dolgoztam óvodavezetőként, ami megerősített abban, hogy pedagógusi és vezetői munkámat továbbra is a gyermekek, családok szolgálatába állítsam. Bízom benne, hogy a huszonnégy évi hivatástudattal végzett óvónői munka, az eddigi szakmai pályám során felhalmozott tudásom, emberi tulajdonságaim (mint konszenzusra törekvés, tolerancia, türelem, kiszámíthatóság, ugyanakkor elkötelezettség, kreativitás és tetterekészség), valamint a megszerzett elméleti – és gyakorlati vezetői tapasztalatom azt a hozzáadott értéket jelenthetik, amelyek kompetenssé tesznek a vállalt feladat teljesítésében, és az intézmény elérheti velem a kitűzött célokat.

Mindezek mellett rendelkezem olyan szakirányú képesítésekkel is, amelyeket a recski gyermekek érdekében hasznosítani tudok. (Nyelv és beszédfejlesztő pedagógusként speciális pedagógiai tevékenységet végezhetek olyan gyermekeknél, akiknél a beszélt nyelv elsajátításának és használatának nehézsége, illetve zavara figyelhető meg, és ezzel a tanulási zavarok megelőzéséhez nyújthatok segítséget. A bűnmegelőzési koordinátor képesítés egyebek mellett a gyermekek védelmét szolgáló jelzőrendszer működtetésében tehet hatékonyabbá, többek között a korai probléma-felismerés eszközének alkalmazásával.).

A Csengővár Óvoda dokumentumait megismerve a vezetői program elkészítése mellett döntöttem, mert úgy vélem, tovább tudom vinni a megkezdett úton, és segíteni tudok a további fejlődés megvalósításában.

1. Célmeghatározás

Vezetői programom megfogalmazásakor hangsúlyozni szeretném, hogy az óvoda eddig elért eredményeit, meglevő értékeit feltétlenül meg kívánom őrizni. Emellett azonban szem előtt tartom, hogy az óvoda csakúgy, mint a környezete és a partnerei állandó változásban vannak, ami megköveteli az intézménytől is a folyamatos fejlesztést-fejlődést. Ennek sikere azon múlik, hogy az óvoda nevelőtestülete tudja: ma a szakma kihívásainak csak együttműködve, közösen lehet eleget tenni, magas szintű minőségi munkavégzéssel aminek kapcsán legfőbb törekvésük a gyermekek korszerű, egyénhez igazodó fejlesztése. A Csengővár Óvoda vezetőjeként a következő értékeket, alapvető emberi magatartást kívánom képviselni: igényesség, tolerancia, egymás elfogadása és tiszteletben tartása, ami megnyilvánul gyermekek szeretetteljes nevelésében és munkatársi kapcsolatokban egyaránt.

A közeljövőben a vezetői munkában kiemelt szerepet kapnak a jogszabályi változásoknak való megfelelés, a 2012. szeptember 1-től fokozatosan bevezetésre kerülő Köznevelési Törvény előírásai, az óvoda alapidokumentumainak tervezett felülvizsgálata.

A vezetői koncepcióm megfogalmazásakor az óvoda nevelési programját, értékrendszerét, a minőségfejlesztő munkát és a kialakult hagyományokat vettem alapul. Ezen kívül az új köznevelési törvény átolvasása és az életpálya modell elemzése is alakította elgondolásaimat.

1.1. Vezetői koncepcióm:

Céлом, hogy a Csengővár Óvoda arculatát megtartsam, biztosítsam az intézmény működtetését, amely megfelel a társadalmi elvárásoknak, a fenntartó és az intézményhasználók igényeinek. Irányításom alatt az intézmény működésére jellemző:

1. A gyermekek tiszteletén, szeretetén, feltétel nélküli elfogadásán alapuló harmonikus személyiségfejlesztés, tehetséggondozás és felzárkóztatás; a sikeres iskolai beilleszkedéshez szükséges testi, érzelmi, szociális érettség kialakítása.
2. Biztonságos és esztétikus környezet, pozitív óvodai légkör, amelyben a nevelő, a gyermek, és a szülő is jól érzi magát.
3. Az intézmény megtartó erejének fokozása.
4. A folyamatos, minőségi munka, amely anyagi és erkölcsi megbecsülést, szakmai sikereket jelent a munkatársak számára.

5. Az egyéni képességekhez igazodó munkamegosztás és feladatvállalás, mely önértékeléssel, ellenőrzéssel, méréssel és értékeléssel folyamatosan fejlődik.
6. Humán és tárgyi erőforrások biztosítása a hatékony működéshez, a szakmai munka színvonalának megtartásához és fejlesztéséhez.
7. A szervezeti kultúra - benne az emberi kapcsolatok, az együttműködés, a kommunikáció - fejlesztése az óvoda egyéni arculatának alakítása, az intézményi célokkal való azonosulás, az összetartás és a stabilitás érdekében.
8. Partnerközpontú működés kölcsönös bizalomra épülő együttműködéssel, hatékony kommunikációval, irányított partnerkapcsolatokkal.
9. Az óvoda jogszerű működésének, belső szervezeti rendjének biztosítása. Az ügyvitel szakszerűségének szükség szerinti javítása.
10. A költségtakarékos és hatékony működtetés, új erőforrások feltárása, bevonása. A megadott kereteken belüli racionális gazdálkodás.
11. Nemzeti kultúra értékeinek átadása és hagyományápolás.

2. Helyzetelemzés

Recsk földrajzilag Heves megye északkeleti részén, a 24-es főút mentén, a Mátra északi lábánál fekszik. Körben bükkös és tölgyes erdőkkel borított hegyoldalak veszik körül, és a Zagyva vízgyűjtő területéhez tartozó Tarna patak szeli át. A településen a közművek kiépítésre kerültek. A festői környezet minden évszakban gazdag lehetőséget biztosít az óvodásoknak megfigyelésre és tapasztalatszerzésre.

A település közel 700 éves történelmi múltra tekint vissza. Első hiteles írásos említése a XIV. században az Anjouk korában keletkezett.

Helyi nevezetességei közé tartoznak:

Az 1891-ben épült **Római katolikus templom**; a **Nemzeti Emlékpark**, amely tiszteletadás a kényszermunkatábor áldozatai és túlélői felé; a **Jámbor Vilmos Arborétum** több száz különleges növényfajjal; a **Bányászati Kiállítóhely** a Művelődési Házban; a magyar népművészet maradandó értékeit bemutató **Tájház és Népművészeti Alkotóház**.

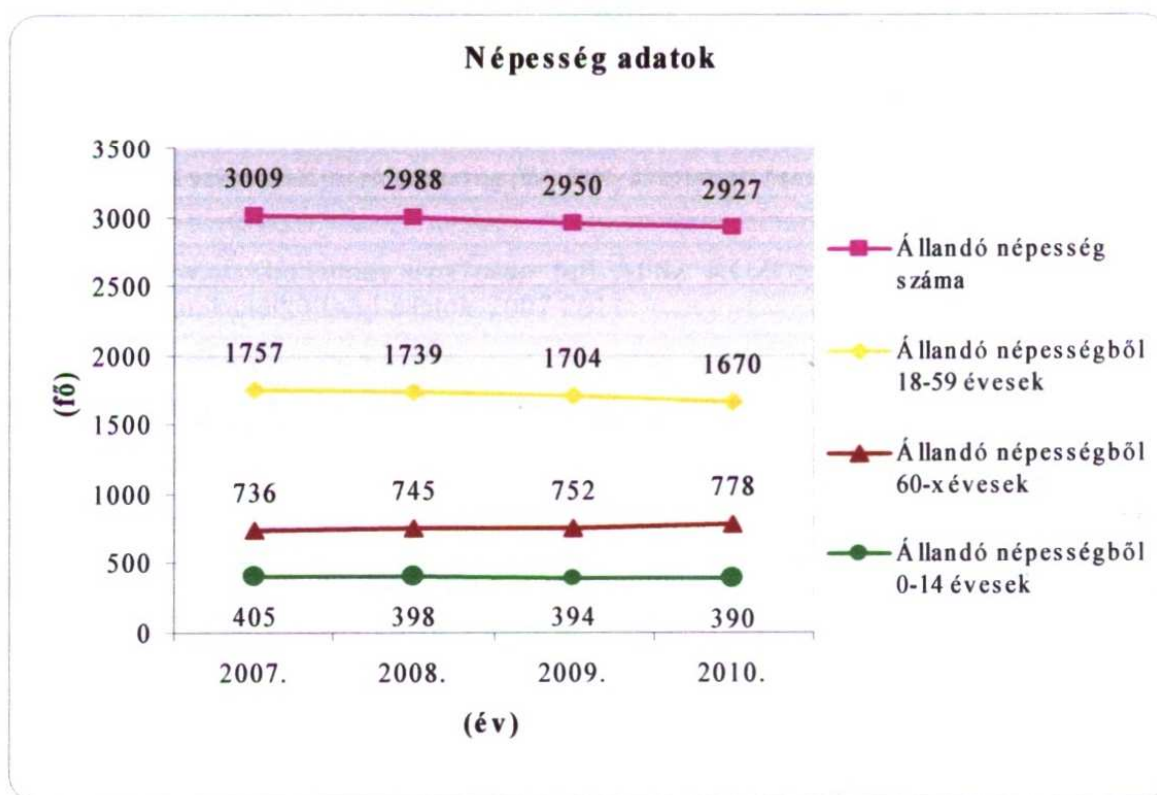
2.1. Helyi társadalom

Az óvoda mint intézmény társadalmi kontroll alatt működik, így fontos feltérképezni a helyi szocioökonómiai környezetet. Fontos a megrendelői - szülői - háttér ismerete, ugyanis ezek határozzák meg az elkövetkezőkben a nevelési feladatokat.

2.1.1. Az óvoda társadalmi környezete

A község lakosságának száma a legutóbbi népszámlálási adatok szerint 2927 fő. Szociológiai jellemzői hasonlóak az ország más, gazdaságilag hátrányos településeinek tapasztalhatókhoz: a kétkeresős családok számának csökkenése, a munkanélküliség állandósulása és terjedése, a romló életszínvonal. Mindezek következtében növekszik a szociális gondoskodást, gyermekvédelmi támogatást igénybevevő családok száma.

Recskén a népesség száma és korösszetétele az utóbbi években csak kisebb mértékben változott, melynek értékei az alábbi diagramon láthatók. Eszerint némileg nőtt a 60 évesek és idősebbek, és valamelyest csökkent a gyermekkorúak, valamint a 18-59 évesek aránya, vagyis megfigyelhető a demográfiai öregedés folyamata.

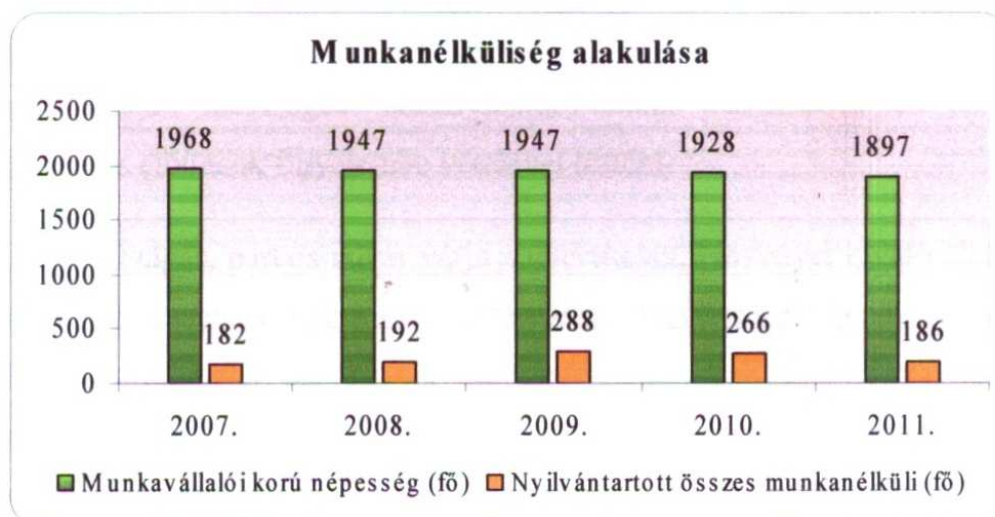


Forrás: <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp> Éves településstatisztikai adatok Recskén

Az országos mutatókhoz hasonlóan a halálozások száma meghaladta az élveszületéseket, és az elvándorlások száma is magasabb mint az odavándorlásoké. Mindez összességében a népesség számának csökkenéséhez vezet a településen.

2.1.2. Az óvoda gazdasági környezete

Szintén fontos mutatója a településnek a lakosság foglalkoztatottsági helyzete. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2007-2011 december havi adatai szerint Recsken csökken a munkavállalói korú népesség száma, a nyilvántartott munkanélkülieké pedig változó. A településen csakúgy, mint a régióban, többen keresnek munkát, mint amennyi álláshely található. Az állandó lakóhelyük szerint nyilvántartott álláskeresők számát és arányát mutatja az alábbi diagram.



Forrás: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_AFSZ_KOZOS_Statisztika NFSZ
Településsoros munkanélküliségi adatok 2007-2011

A községben kevés a munkalehetőség, ezért a családfenntartók többsége a környező településekre és a városokba ingázik, kis hányaduk mezőgazdasági és ipari vállalkozást folytat. A munkanélküliek, illetve alkalmi munkavállalók egy részét közmunkaprogramban foglalkoztatják emellett segélyezéssel enyhítenek a gondokon. Kitörési lehetőséget a munkahelyteremtés biztosíthat.

2.2. Az óvoda jellemzői

Az intézmény az alábbi **működési feltételekkel** rendelkezik:

2.2.1. Az épület állaga, tárgyi feltételek

Az 1950. szeptember 1-től működő óvoda fenntartója Recsk Nagyközség Önkormányzata. Az intézmény 1981-ben költözött a műemlék jellegű Jámor Vilmos-kúria épületébe, mely

egykor a neves kertész lakhelyéül szolgált. A közel 200 éves épületegyüttes a fő utca mellett található, és egy átfogó felújítás után válhatott minden igényt kielégítő gyermekintézménnyé, amely 2010 nyarán fejeződött be. Ennek során tornaterem, differenciált foglalkoztatásra alkalmas külön fejlesztő szoba és nevelői szoba is kialakításra került. A megújult szép épület 4 csoportszobában biztosít 100 férőhelyet a gyermekek számára. Korszerűségét jelzi komfortossága, berendezése, felszereltsége is.

A csoportszobák megfelelnek a gyermekek egyéni igényeinek; koruktól és fejlettségük fokától függően biztosítják az eltérő játékokhoz és tevékenységekhez szükséges helyet, eszközt. A tér átlátható és a gyermekek által is jól bejárható, eleget téve ezzel a biztonsági feltételeknek. Berendezései korszerűek, a szükséges változtatható, mobilizálható bútorelemekkel ellátottak. Megtörténtek a helyiségek belső átalakításai, két szobában galéria felépítésével.

A gyermeki mosdó helyiségek akadálymentesítettek, kialakításuk és felszereltségük korszerű, az EU-s előírások figyelembe vételével történt.

Az épület mellett tágas, parkos udvar várja a gyerekeket. Növényei kiváló alkalmat adnak az évszakok változásainak nyomon követéséhez, megfigyeléséhez. A mozgás, szabad játéktevékenység feltételei adottak. A mozgásfejlesztő eszközök nagy része szabvány szerinti, előírásoknak megfelelő, folyamatos karbantartásuk megoldott. A fedett zsibongó rossz idő esetén is lehetőséget biztosít a levegőzéshez. A fejlesztések során tevőleges és anyagi segítséget nyújt a szülői munkaközösség. Az óvoda teljes egészében akadálymentesített. Az intézmény belső-külső esztétikája igen jó feltételeket teremt az idejövő gyermekek óvodai neveléséhez.

Az eszközök a Köznevelési Törvényben meghatározott normák szerint biztosítottak az alaptevékenységhez. Kiegészítéshez, pótláshoz pályázati források és a szülők felajánlásai nyújtanak segítséget.

A berendezés és a tárgyi feltételek megfelelnek a gyermekek testméretének; kielégítik mozgás- és játékgényüket; valamint érvényesülnek a biztonság, illetve a balesetvédelmi szempontok, az egészségvédelmi előírások.

2.2.2. Személyi feltételek

Az óvodapedagógusok a törvényben előírt felsőfokú végzettséggel töltik be munkakörüket. Egy fő rendelkezik szakvizsgával. Ketten folytatnak jelenleg szakvizsgára felkészítő

tanulmányokat, drámapedagógia és agressziókezelés témakörben. Fontosnak tartom a továbbiakban az óvoda helyi nevelési programjához még inkább illeszkedő továbbképzések szorgalmazását.

Munkakör		Létszám (fő)
óvodapedagógus		9
ebből:	felsőfokú végzettségű	9
	további képesítéssel rendelkezik	1
dajka		4
ebből:	dajkai képesítéssel rendelkezik	1
konyhai dolgozó		1
alkalmazotti közösség összesen		14

2.2.3. Gyermeklétszám alakulása

A KSH Településsziszatistikai adatai alapján Recsken az élveszületések száma 2006 – 2010 között az alábbiak szerint alakult:

Időszak	2006	2007	2008	2009	2010
Élveszületések száma	26	20	23	24	17

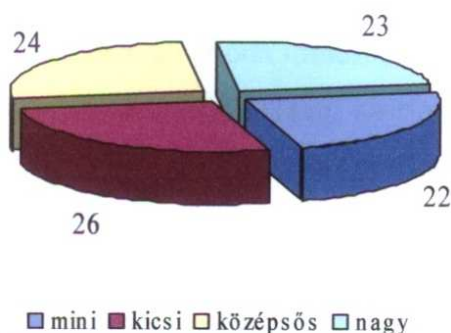
A kimutatásból látható, hogy 20 fő, és afölötti a születések száma, csak 2010-ben született kevesebb gyermek. Remélhetőleg a csökkenő tendencia nem állandósul, és változatlan feltételekkel lesz fenntartható az óvoda.

A gyermekek életkor szerinti megoszlás 2011. szeptemberi adatok alapján:

	összesen	3 éves mini csoportos	3-4 éves kis- csoportos	4-5 éves középső csoportos	5-7 éves nagy- csoportos	összesen
Az intézménybe járó gyermekek száma	95	22	26	24	23	95
Ebből:	– fiú	47	12	12	11	47
	– lány	48	10	14	10	48

A fenti adatokból kiderül, hogy a csoportok létszáma viszonylag stabil, csak kismértékű ingadozást mutat. Az intézmény kihasználtsága 95 %-os, megfelelő.

Az intézménybe járó gyermekek csoportonkénti megoszlása



A Csengővár Óvoda a település egyetlen óvodája, így helyzetéből adódóan az ide járó gyermekek összetétele hűen tükrözi a község a szocio-kulturális sokszínűségét.

Az alábbi táblázat a 2011. szeptemberi állapotot mutatja:

Megnevezés		A gyermekek száma és aránya	
		fő	%
ÖSSZESEN		95	100,0
Hátrányos helyzetű	rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesül	48	50,5
	ebből: halmozottan hátrányos helyzetű	27	28,4
Veszélyeztetett		15	15,8
Gyermejkölési alapellátást vesz igénybe		6	6,3
Védelembe vett		3	3,2
Különleges gondozásban részesül	Sajátos nevelési igényű	1	1,1
	Logopédiai ellátást vesz igénybe	18	18,9
Etnikai kisebbséghez tartozik		36	37,9

Az adatok elemzése alapján megállapítható, hogy az óvodába járó gyermeknek több mint a fele (48 fő) rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesül. Közülük 27 fő halmozottan hátrányos helyzetű. A gyermekek közül minden hatodik veszélyeztetett, ami a gyermekvédelmi munka fontosságára hívja föl a figyelmet.

2.2.4. A helyi önkormányzat közoktatás-politikai koncepciója, fejlesztési terve

A fenntartó önkormányzat - mint óvodahasználó - igényei meghatározó szerepet töltenek be az óvoda életében, és iránymutatásai beépítésre kerülnek a vezetés rendszerébe. Az elvárásokból adódó intézményi célokat az óvoda minőségirányítási programja tartalmazza. Recsk nagyközség Közoktatási Intézkedési Terve szerint az óvoda hosszabb távon megfelel a jogszabályokban rögzített létszámfeltételeknek, így továbbra is működtethetőnek ítéli az intézményt.

2.2.5. Költségvetés

Az intézmény gazdálkodási szempontból önálló. Fő bevételi forrását a fenntartó által a költségvetésben biztosított keret adja. Ezt egészítik ki pályázatok és a szülői közösség felajánlásai.

2.2.6. Kapcsolatrendszer

Közvetlen partnerek:

- alkalmazotti közösség (pedagógusok, nem pedagógus alkalmazottak),
- gyermek,
- szülő (szülői közösség).

Közvetett partnerek:

- fenntartó önkormányzat,
- általános iskola,
- Gyermekjóléti és Családsegítő Szolgálat,
- Aranykapu Humán Szolgáltató Központ (logopédia),
- egészségügyi szolgáltatók,
- községi könyvtár,
- községi művelődési ház.

2.3. A „Tevékeny gyermekkert” nevelési program megvalósulása

A helyi nevelési programot a Csengővár Óvoda nevelőtestülete a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően a Tevékenységközpontú óvodai nevelési program felhasználásával 1999-ben készítette el. Utolsó átdolgozására 2010-ben került sor, visszavonásig érvényes.

Kiemelt szerepet kap benne a környezet tevékeny megismerésére, védelmére nevelés. Az intézmény alkalmazotti közössége fontosnak tartja olyan alapvető emberi értékek

közvetítését a gyermekek felé, mint a segítőkészség, őszinteség, a másság elfogadása és tiszteletben tartása.

A nevelési program célja a társadalmi gyakorlatra való felkészítés, ami magában foglalja a személyiségfejlesztést a tevékenységeken keresztül és az életre való felkészítést. Kooperációra és kommunikációra képes gyermekek nevelésére törekszik.

A nevelési program megvalósításához szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosítottak. Az óvodapedagógusok munkáját logopédus, a sajátos nevelési igényű gyermekek fejlesztését speciális szakember segíti, a Pétervásárai Kistérség Többcélú Társulással kötött önkormányzati megállapodás alapján.

A program hangsúlyt helyez a gyermeki jogok tiszteletben tartására és védelmére, ennek köszönhetően a gyakorlatban megvalósul a gyermekek tisztelete, szeretete.

2.4. Gyermekvédelem és esélyegyenlőség

A Csengővár Óvodában a gyermekvédelmi feladatok koordinálását az óvodavezető végzi: biztosítja a gyermekvédelmi tevékenység feltételeit; kapcsolatot tart a Gyermekjóléti Szolgálat vezetőjével, az önkormányzat Polgármesteri Hivatalának gyámügyi előadójával; továbbítja az óvodapedagógusok által tapasztalt veszélyeztetettség gyanúját.

Az intézmény több alkalommal pályázott sikeresen a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek integrációs és képesség-kibontakoztató felkészítése pedagógiai rendszerének bevezetéséhez és alkalmazásához. A programot IPR munkaközösség koordinálja, öt éve működik eredményesen.

A felzárkóztatásra szoruló gyermekek esélyegyenlőségének javítása mellett kiemelt szerepet kap a tehetséggondozás is. Népi tánc, kézműves foglalkozás valamint mese és bábjáték tehetséggondozó csoport várja az érdeklődőket.

2.5. Intézményi minőségirányítási program

A minőségirányítási program az óvoda egyik stratégiai terve, amelyben megfogalmazásra kerül egyrészt az intézmény minőségpolitikája, másrészt a hatékony, törvényes és szakszerű feladatellátás javítását biztosító minőségfejlesztési rendszer.

A Csengővár Óvodában 2004-ben kezdték a **Belső Gondozói Rendszer** kiépítését. A BGR minőségértelmezése szerint a fejlesztési folyamatba beépített minőség-garanciák révén kívánja elérni, hogy a legfőbb partner, a gyermek önmaga lehetséges maximumáig jusson az intézményes nevelés- oktatás keretein belül. Ennek érdekében a nevelőtestület tagjai

folyamatos és koordinált szakmai konzultációt folytatnak, valamint kötött és kötetlen foglalkozásokon megvalósuló differenciált (minden gyermeknek a neki megfelelő) fejlesztést biztosítanak. Folyamatosan nyomon követik az óvoda, a csoport és a gyermek szintjén az értelmi, mozgás-, anyanyelvi–kommunikációs, szocio-emocionális fejlődést, és ez alapján történik fejlesztési terv készítése, kivitelezése és értékelése.

Az óvoda a fenntartói elvárások és a minőségpolitikai célkitűzések megvalósítása érdekében működteti a partnerei igényfelmérésén alapuló minőségfejlesztési rendszerét. A következő folyamatok szabályozását tartalmazza:

- Stratégiai tervezés
- Partneri igény- és elégedettség mérése
- Belső ellenőrzési, mérési, értékelési rendszer
- Irányított önértékelés
- Nevelési program bevalásának vizsgálata
- Gyermek- és ifjúságvédelmi jelzőrendszer működtetése
- Egyeztetési folyamat
- Panaszkezelési eljárás
- Munkatársak kiválasztása

3. Vezetői program

Feladataimat meghatározza a Köznevelési Törvény, az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja, Recsk Nagyközség Önkormányzatának Köznevelési Intézkedési Terve, az intézmény „Tevékeny Gyermekkert” nevelési programja valamint a minőségirányítási programja. Ezen kívül szem előtt tartottam az új köznevelési törvény és az életpálya modell közeli bevezetése kapcsán felmerülő jövőbeni feladatokat.

A nevelési program tartalmazza az alapvető fontosságúnak tekintett pedagógiai célokat, a személyiség-fejlesztést és hátránykompenzációt szolgáló célokat, a hozzájuk rendelt feladatokat, a kialakult hagyományokat; az IMIP pedig megfogalmazza az elvárható eredményeket. Ezeket egészítem ki a legfontosabbnak ítélt általános vezetői célokkal.

3.1. A források elemzése

Legfőbb forrásnak az emberi erőforrást tekintem. A nevelőtestület a munkakör ellátásához megfelelő képesítéssel rendelkező pedagógusokból áll. Őket támogatják a nevelőmunkát közvetlenül segítő dajkák, pótolhatatlan tevékenységükkel. Együtt stabil bázist képesek alkotni, amelyre építve a következőkben felvázolandó célok felé lehet haladni.

A források másik csoportját az évek során kialakított értékek jelentik. A megvalósítás fázisában lévő nevelési és minőségirányítási program eredményei, a hagyományápolás, az ünnepi műsorok, a közösségi rendezvényeken való részvétel hírnevet szerzett az óvodának a településen.

A tárgyi erőforrások nagyrészt megfelelőek, bár a nagyobb méretű közösségi helyiség hiánya sok esetben kompromisszumos megoldásokat kíván a rendezvények szervezésekor.

3.2. A célmeghatározásból eredő tervek és feladatok

3.2.1. Hosszú távú tervek és feladatok

- Egységes nevelési irányelvek érvényesítése, tudatosítása az intézmény működésében, a pedagógiai munkában.
- A lelki egészség védelme, a saját mentálhigiéne ápolása, a feszültség csökkentése, a munkatársi csoport, közösség ventillációjának (feszültség elvezetésének) lehetővé tétele, a kockázati tényezők csökkentése.
- A humánerőforrás fejlesztése a szakvizsga elvégzésére való ösztönzés, továbbképzések gazdasági lehetőségeihez igazított támogatása.
- Jól felkészült, új módszerek alkalmazására kész nevelőtestület működtetése - a pedagógusok 50%-a speciális végzettségre tegyen szert.
- A zökkenőmentes működést segítő, szakmai munka színvonalát megtartó gazdasági stratégia kidolgozása, hatékony és takarékos gazdálkodás.
- Intézmény folyamatos korszerűsítése, biztonságos az EU előírásainak megfelelő játékok, eszközök beszerzése.
- Intézményi honlap kialakítása, folyamatos fejlesztése. A kapcsolattartás modern (elektronikus) formáinak kialakítása.
- A programban hangsúlyozott környezettudatos neveléshez igazodva a „Zöld Óvoda” cím megpályázása.

3.2.2. Középtávú tervek és feladatok

- Az óvoda nevelési programjához illeszkedő innovatív pedagógiai módszerek bővítése, beépülésének elősegítése.
- Kistérségi szakmai kapcsolatok megtartása, építése.
- A kistérségi óvodákkal közös szakmai konferencia, módszertani és gyakorlati hospitálási lehetőségek szervezése.
- A kialakított gazdálkodási stratégia felülvizsgálata, szükség szerint új, hatékonyabb elemek beépítése, pl. az üzemeltetés fajlagos költségének csökkentése; elektronikus adattárolás és információ-továbbítás a papír alapú és telefonos rendszerrel szemben.
- A köznevelési törvény később hatályba lépő rendelkezéseinek beépítése az óvodai gyakorlati munkába.
- Ösztönző rendszer működtetésével a humán erőforrás értékelése, elismerése.
- Csapatépítő tréning szervezése egyrészt a kiégés megelőzése, másrészt a szervezeti kultúra fejlesztése érdekében.
- Bútorcsere (korszerű fektetők minden csoportszobában).
- Konyhai eszközök, étkezészetek szükség szerinti pótlása.

3.2.3. Rövid távú tervek és feladatok

- Az óvoda eszköz- és felszerelés jegyzékének részletes áttekintése, a nevelési programhoz szükséges feltételek biztosítása érdekében.
- Zsibongó karbantartó festése, mázolása.
- Meleg falburkolat (lambéria) felszerelése minden csoportszobában, öltözőben.
- A köznevelési törvény változásainak beépítése az óvodai gyakorlati munkába.
- Az életpályamodell lehetőségeinek folyamatos szemmel tartása, közvetítése a pedagógusoknak.
- Az intézményi programok felülvizsgálata, fejlesztése, ésszerűsítése.
- Kisebbségi önkormányzattal való kapcsolat javítása a roma gyermekek etnikai önazonosságának biztosítása érdekében.
- A megkezdett sikeres pályázatírói tevékenység folytatása, pályázatokért felelős személy választása, a hatékony gazdálkodás pályázati forrásból történő kiegészítése.

Az azonnali feladatokat a mérföldkő terv és kulcsesemény tervek tartalmazzák.

3.2.4. Mérföldkő terv

A terv célja az értékelő – ellenőrző hatáskör folyamatos gyakorlása az óvodavezető, a vezető-helyettes és a munkaközösség vezető részéről. Egy-egy fontos időszakot zár le értékeléssel és jelentési kötelezettséggel.

Esemény	Megvalósulás és jelentés módja	Megvalósulás és jelentés ideje
Nyári takarítás, felújítás	Óvodavezető és a vezető-helyettes irányítja és megtekinti	Augusztus vége
A nevelési év tervezése	Intézmény vezetői köre	Augusztus vége
Munkaközösségi programok elkészítése	Óvodavezető ill. a helyettes részt vesz a munkaközösségi értekezleteken; a programok leadása	Szeptember első hete
Éves munkaterv elkészítése	Munkaközösség munkaterve alapján	Szeptember közepe
A nevelő – oktató munka ellenőrzése	Ellenőrzési terv elkészítése, az ellenőrzés szempontjainak és módjainak, valamint időpontjainak rögzítése	Szeptember közepe
A minőségirányítás aktuális feladatainak kitűzése	Feladatok megállapítása és megbeszélése az előző időszak tapasztalatai alapján	Szeptember vége
A munkaközösségek feladatellátásának értékelése	Szempontsorok megadása, a munkaközösségek beszámolóinak értékelése, tantestületi záró értekezleten összegzés	Június
A minőségirányítási feladatok elvégzése	Jelentés elkészítése az aktuális tanévben végzett minőségirányítási tevékenységről, döntés a további feladatokról	Június

3.2.5. Kulcsesemény terv

Az éves tevékenység tervezése megjelölve az események sorrendjét, hozzárendelve felelősöket, a megvalósítás időpontját, az értékelés-ellenőrzés személyét.

Időszak	Esemény	Felelős	Megjegyzés	Ellenőrzés, értékelés
szepember	Évnyitó nevelési értekezlet	óvodavezető, vezető-helyettes, munkaközösség-vezető, óvodapedagógus	Értékelés, előkészítés alapján	óvodavezető
	Új óvodások fogadása	óvodapedagógus	Ajándékkészítés	óvodavezető, vezető-helyettes
	Tűz-, és munkavédelmi oktatás	óvodavezető, munkavédelmi felelős	Munkavédelmi megbízott	egyéb
	Étkezési támogatások, szülői kérelmek, nyilatkozatok, - határozathozatal	gyermekvédelmi felelős	Gyermekevédelem	óvodavezető
	Csoportos szülői értekezletek	óvodapedagógus		óvodavezető, vezető-helyettes
	SZMK értekezlet	óvodavezető	Munkaterv	óvodavezető
	IMIP aktuális feladatainak ütemezése	óvodavezető, BG	Minőségvezető	BG
	Statisztika előkészítése	vezető-helyettes		óvodavezető
	Tanügyi dokumentáció	vezető-helyettes	Ellenőrzés	óvodavezető
	Munkavédelmi-, balesetvédelmi szemle	óvodavezető, vezető-helyettes, munkavédelmi felelős		
október	Statisztika leadása	óvodavezető		
	Hagyományőrző kreatív délután	óvodapedagógus	együtt a családdal	vezető-helyettes
	Óvodaszépítő akció: őszi udvarrendezés	vezető-helyettes		óvodavezető
	„Énekeljünk!”	felelős	Zene világnapja (10.01)	

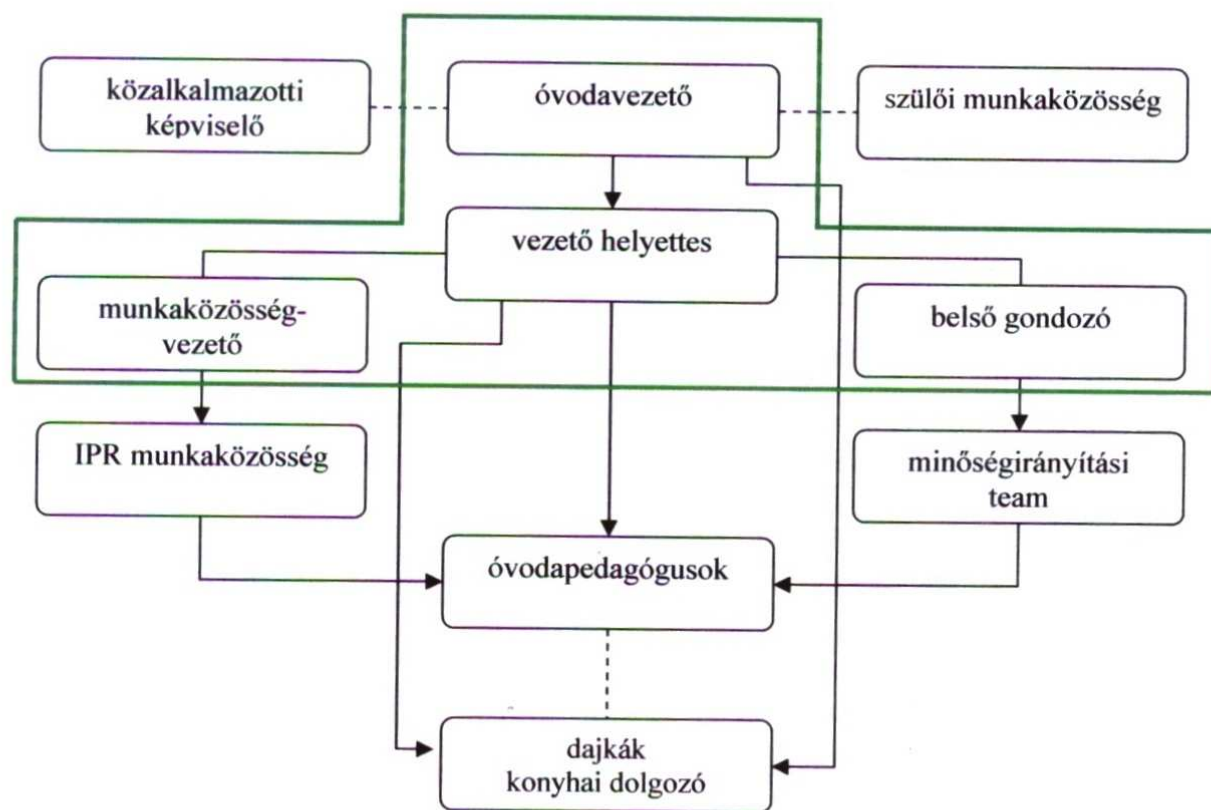
Időszak	Esemény	Felelős	Megjegyzés	Ellenőrzés, értékelés
november	Nevelési értekezlet	óvodavezető, BG	óvodavezető + minőségvezető	Óvodavezető
	SZMSZ, óvodai házirend felülvizsgálata	óvodavezető, BG		óvodavezető
	Költségvetés előkészítése	óvodavezető, vezető-helyettes	Október-november áthúzódó	óvodavezető
december	Mikulás	vezető-helyettes		vezető-helyettes, óvodapedagógus
	Adventi hangulat	vezető-helyettes, óvodapedagógus	Karácsonyi készülődés, az óvodai ünnep előkészítése.	vezető-helyettes, óvodapedagógus
	Karácsonyi ünnep az óvodában	vezető-helyettes, felelős		óvodavezető, vezető-helyettes
	Költségvetés	óvodavezető, vezető-helyettes, felelős		óvodavezető
január	Soros előrelépés	óvodavezető		
	Étkezési támogatások felülvizsgálata	vezető-helyettes, gyermekvédelmi felelős	Gyermekevédelem	óvodavezető
	Leltározási ütemterv elkészítése, felelősök megbízása	vezető-helyettes, felelős	később, az ütemezés alapján	óvodavezető
február	Szülői Közösség Fóruma: elsős tanító bemutatkozása	vezető-helyettes, felelős		óvodavezető
	Óvodai gyermekfarsang	óvodapedagógus, felelős		vezető-helyettes
	Tanköteles gyermekek beiskolázási feladatai: Nevelési Tanácsadó, Szakértői Bizottság	óvodapedagógus, óvodavezető	Kapcsolat	óvodavezető

Időszak	Esemény	Felelős	Megjegyzés	Ellenőrzés, értékelés
március	Óvodai szakvélemények kiállítása	felelős	Szülőknek átadása	Óvodavezető
	Óvodai nyíltnapok szervezése	óvodapedagógus	Egyéni konzultáció	óvodavezető
	Látogatás az iskolába	felelős	Szülőknek, csoportoknak	óvodavezető
	Megemlékezés nemzeti ünnepünkről – óvodai játszóház	óvodapedagógus, felelős	Családdal (03.15.)	óvodavezető
	Csoportos szülői értekezletek	óvodapedagógus		óvodavezető
	Nyári óvodai zárás nyilvánosságra hozatala	óvodavezető		óvodavezető
április	Óvodaszépítő akció (tavaszi)	vezető-helyettes, felelős		óvodavezető
	Kedves verseim napja	felelős	Költészet napjához (04.11.) kapcsolódóan	
	Virágos óvodánk	vezető-helyettes, óvodapedagógus	Föld napjához kapcsolódóan (04.22.)	óvodavezető
	Tavaszi nevelési értekeztet	óvodavezető, egyéb	Beszámolók	óvodavezető
	Óvodai nyílt nap	óvodavezető, vezető-helyettes	Óvoda bemutatása a leendő óvodások szüleinek	
	Selejtezés	felelős		óvodavezető
május	Csoportonként Anyák-napi köszöntők	óvodapedagógus		óvodavezető
	Óvodai beiratkozás: előjegyzés, határozatok, felvétel	óvodavezető, vezető-helyettes		óvodavezető
	Csoportbeosztások elkészítése	óvodavezető, vezető-helyettes		óvodavezető

Időszak	Esemény	Felelős	Megjegyzés	Ellenőrzés, értékelés
május	Környezetvédelmi túra	felelős, óvodapedagógus	Madarak, Fák napjához kapcsolódóan (05.10.)	óvodavezető
	Évzáró/ballagási ünnepség szervezése	vezető-helyettes, óvodapedagógus	Ajándék a középssőktől	óvodavezető
	Nyári óvodai program előkészítése	vezető-helyettes, munkaközösség-vezető		óvodavezető
június-július	Tanévzáró nevelési értekezlet	óvodavezető, vezető-helyettes, munkaközösség-vezető		óvodavezető
	Leltározás	óvodavezető, vezető-helyettes, felelős		óvodavezető
	Óvodai nyári program	munkaközösség-vezető	folyamatos	óvodavezető, vezető-helyettes
augusztus	Nyári karbantartási munkálatok elvégzése	óvodavezető, vezető-helyettes		óvodavezető, vezető-helyettes
	Óvodai munkaterv előkészítése	óvodavezető, vezető-helyettes, munkaközösség-vezető		óvodavezető
	Új gyermekek szülei részére szülői értekezlet	óvodavezető, vezető-helyettes		óvodavezető

4. Szervezeti felépítés

4.1. Szervezeti ábra



4.2. A vezető és a testületek együttműködése, egysége

Az alábbi táblázatban megjelennek az együttműködés formái a működés gyakoriságával és a tevékenység tartalmával együtt.

Együttműködés formái	Működés gyakorisága	Tevékenység
Vezetői értekezletek	- havonta egy alkalommal - szükség szerint	- az elvégzett feladatokról beszámoló - a jövő feladataival kapcsolatos egyeztetés - aktualitások - a napi munkával kapcsolatos megbeszélések, egyeztetések
Szakmai munkaközösség és BGR működése	- havonta a munkatervük alapján	- egy-egy feladatra fókuszálva a programfejlesztés és a mérés-értékelés innovációjának ösztönzése

Logopédus, fejlesztőpedagógus	- hetente - szükség szerint	- fejlesztő tevékenység
Pedagógusok a gyermek és ifjúságvédelem kapcsán	- szükség szerint, azonnal	- intézkedést igénylő esetben
Nevelőtestületi értekezlet	- évi négy alkalommal	- félévi munka értékelése - a következő időszak feladataival kapcsolatos egyeztetés - munkatervben meghatározott témában
Munkatársi értekezlet	- évi négy alkalommal - szükség szerint	- munkatervben meghatározott témában

5. Kapcsolattartás

Célom hogy továbbra is a partnerközpontú működés jellemezze az óvodát a minőségirányítási program folyamat-szabályozásnak megfelelően. A már meglévő és kialakult szakmai kapcsolatok mélyítésével, eredményes munkával a fenntartó, a szülők és a partner intézmények elégedettségét kívánom növelni.

5.1. Együttműködés a családdal

Arra törekszem, hogy az óvodát a nyitottság és átláthatóság jellemezze. Ennek érdekében az intézményt érintő egyes kérdésekbe a szülői szervezet hatékonyabb bevonását tervezem, hangsúlyt fektetve véleményük fontosságára. Az óvoda életében rendszeresen szervezett programokon és kezdeményezéseken való részvételük segíti a partnerközpontú, toleráns hozzáállást. (Nyílt napok, játszóházak, szülők fóruma, stb.) A környezettudatos nevelés keretében, a környezetünk megóvása érdekében szervezett tevékenységekben számítok további aktív támogatásukra. (Papírgyűjtés, PET palack gyűjtés, óvodaszépítő napok.) Az együttnevelés fontosságát szem előtt tartva lényeges a szülők folyamatosabb tájékoztatása a gyermekükkel történt eseményekről, fejlődésükről.

Az együttműködés fejlesztése érdekében:

- Évenként szükséges a szülői elégedettséget mérni, a minőségirányítási programban meghatározottak alapján a kérdőívekben megfogalmazott igényeket elemezni, értékelni kell, szem előtt tartva a gyermekek életkori sajátosságait.
- Szülők fórumának működtetését tervezem, ahol szakemberek bevonásával megoldásokat találhatnak a családok nevelési problémájukra, átadhatják egymásnak a gyermeknevelés során szerzett tapasztalataikat.
- Több nyílt nap szervezését szorgalmazom, hogy a szülők minél realisabb információt kaphassanak gyermekük fejlődéséről, a közösségben betöltött szerepéről, beilleszkedéséről.

5.2. Együttműködés az iskolával

Fontos, hogy az óvodának élő kapcsolata legyen az iskolával, hogy a szülők pontos tájékoztatása érdekében. Az iskolával való még tartalmasabb együttműködés elősegíti a megfelelő időben történő iskolába íratás, valamint szükséges visszacsatolást biztosít az óvoda nevelő munkájának értékeléséhez.

A megvalósítás érdekében:

- Iskolai beíratást megelőző szülői értekezlet az iskolaérettség kritériumainak megbeszélésével, a szülők felkészítése az iskolai elvárásokra.
- A tanítók és az iskola képviselőinek meghívása.
- Szükség szerint szakemberek bevonása a megfelelő iskolaválasztáshoz.
- A gyermekek beilleszkedésének segítése, fejlődésének nyomon követése az iskola első osztályáig.
- A helyi nevelési, pedagógiai program kölcsönös megismerése, tapasztalatcsere.
- Iskolalátogatás a tanköteles korú gyermekekkel.
- Egyéb rendezvények alkalmával lehetőség biztosítása a régi óvodások bemutatkozására (zene, mozgás, egyéb területen).

5.3. Együttműködés a fenntartóval

Vezetői koncepciómban kiemelt helyet kap a folyamatos kapcsolattartás, annak ápolása és fejlesztése, az információáramlás működtetése. Céлом a szabályszerű, a fenntartó nevelési-oktatási koncepcióját megvalósító óvoda működtetése.

Az intézmény fejlődését, fejlesztését a partnerek véleményének megismerésével azok folyamatba építésével valósítom meg, mert az önfejlesztés mellett nagy szerepe van a külső kontrollnak, a külső segítségnek.

5.4. Egyéb külső nevelési tényezők szerepe

Az óvodai program hangsúlyt fektet a gyermekek kulturális nevelésére, a hagyományőrzésre is.

Ennek érdekében fontosnak tartom:

- A településen és a környéken zajló kulturális események beépítését a napi nevelő munkába, megismertetve azokat a gyerekeken keresztül a szülőkkel is.
- Rendszeres látogatás az óvodásokkal a községi könyvtárba, a Művelődési Ház időszakos kiállításaira, gyermek programjaira.

A gyermekek így erősebben kötődnek lakóhelyükhöz. Az élményeken keresztül gazdagodik szókincsük, látásmódjuk, amely fejleszti kreativitásukat és gondolkodásmódjukat.

6. Záró gondolat

Vezetői elképzelésem megvalósításának kulcsa a vezetés és a dolgozók jó együttműködése annak érdekében, hogy az óvoda továbbra is megfelelően, illetve még magasabb szinten tudja ellátni feladatát a nevelő-oktató munka során. Szeretném elérni, hogy az óvodahasználók körében általánossá váljon az intézménynek, mint a nevelés színterének elfogadása, az óvónők kompetenciájának elismerése.

Ennek érdekében hangsúlyt fektetek az átgondolt munkamegosztásra, az egyértelmű feladat-meghatározásra, a rendszeres ellenőrzésre, értékelésre és az eredmények visszacsatolására a munkafolyamatokba.

A vezetői programom tartalmazza értékrendemet, alapelveimet és az általam kiemelten kezelendő területeket.

A Csengővár Óvodában a gyermekek mindenekfelett álló érdekeit kívánom képviselni. Arra törekszem, hogy az óvodások sokoldalú, kiegyensúlyozott testi-lelki fejlődésének

elősegítése mindig tevékeny, ugyanakkor nyugodt légkörben történjen, az eltérő életkori és egyéni sajátosságok, az egyéni fejlődési tempó figyelembe vételével.

Pályázatomat pedagógiai elhivatottsággal készítettem bízva abban, hogy elképzeléseim találkoznak a munkatársak, a szülők és a képviselő-testület egyetértésével és a vázolt terveimet megvalósíthatom.