

INTÉZMÉNYVEZETŐI PÁLYÁZAT

A "Közalkalmazottak jogállásáról szóló" 1992. évi
XXXIII. törvény 20/A. § alapján

Ravazd Község Önkormányzata

által kiírt

**Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda-
Bölcsőde**

intézményvezető (magasabb vezető)

munkakörének betöltésére.

Készítette: Szöllősi Sándorné

óvodapedagógus

Ravazd, 2016.07.05.

Tartalomjegyzék

1. Szakmai önéletrajz:	3
1.1. Szakmai végzettségek:	3
1.2. Teoretikus és empirikus kutatások:	4
1.3. Továbbképzések:	4
1.4. Technikai készségek:	5
1.5. Egyéb kompetenciák:	5
2. Bevezető gondolatok	6
3. Vezetői hitvallás	7
3.1. A vezetői munka funkciók általi megközelítése	8
3.2. Vezetői tervek	9
4. Vezetői programot meghatározó dokumentumok, jogszabályi háttér	10
5. A Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda-Bölcsőde Pedagógiai Programjában mégfogalmazott legfontosabb irányelvek	12
5.1. Gyermekkép	12
5.2. Óvodakép	13
6. Szakmai helyzetelemzés	15
6.1. Az intézmény materiális környezete	15
6.1.1. Materiális környezet fejlesztése	16
6.2. Az intézmény rendelkezésére álló humán erőforrás	18
6.2.1. Humán erőforrás fejlesztés	19
7. Az intézmény belső és külső partnerkapcsolatai	21
7.1. Az Óvoda és a Család kapcsolata	21
7.2. Az Óvoda és a Fenntartó kapcsolata	22
7.3. Az Óvoda és az Iskola kapcsolata	22
7.4. Az Óvoda és a Pedagógiai Szakszolgálat kapcsolata	22
7.5. Az Óvoda és a Gyermekvédelmi Központ kapcsolata	23
7.6. Az Óvoda és az egészségügyi alapellátás kapcsolata	23
7.7. Óvoda és óvoda kapcsolat	23
8. Záró gondolatok	24
Mellékletek	25

1.Szakmai önéletrajz:

Név: Szöllősi Sándorné sz.: Ikó Szeréna

Lakcím: 9091 Ravazd, Országút utca 113.

Szül. hely, idő: Győr, 1967.06.12.

Elérhetőségek:

❖ 06/30-755-11-95

❖ sz.szerena67@freemail.hu

Munkahely: Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda-Bölcsőde
9091 Ravazd, Országút utca 106.

Munkakör: Megbízott intézményvezető

1.1.Szakmai végzettségek:

- ❖ **2014-2016** Budapesti Műszaki Egyetem, Gazdasági- és Társadalomtudományi Kar,
Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet Műszaki Pedagógiai
Tanszék, Közoktatási Vezető, Pedagógus Szakvizsga Szakirányú
Továbbképzési szak
Végzettség: Közoktatási vezető, szakvizsgázott pedagógus
- ❖ **2011-2014** Győri Hittudományi Főiskola
Katekéta, lelkipásztori munkatárs szak
Végzettség: Katekéta szakirány (Katolikus hitoktató)
- ❖ **1997-1999** Bárczy Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskola, Budapest
Végzettség: Nyelv és beszédfejlesztő Pedagógus
- ❖ **1993-1994** Benedek Elek Óvóképző Főiskola, Sopron
Pedagógusok intenzív továbbképzése
Szak: Óvodapedagógus
- ❖ **1985-1987** Apáczai Csere János Tanítóképző Főiskola, Soproni Óvóképző Intézete
Végzettség: Okleveles óvónő
- ❖ **1981-1985** Kazinczy Ferenc Gimnázium és Egészségügyi Szakközépiskola, Győr
Végzettség: Gimnáziumi érettségi

1.2. Teoretikus és empirikus kutatások:

- ❖ **2016.** – A pedagógusok lelki egészségének védelme az óvodában (szakdolgozat)
- ❖ **2014.** - Lelkiismeret – szó, amely belülről hallatszik – (szakdolgozat)
- ❖ **1999.** – Esettanulmány és fejlesztési terv egy óvodás gyermekről (Meggésett beszédfejlődés tünetei és terápiás kezelése) (szakdolgozat)
- ❖ **1994.**– Osztatlan csoport életrendjének hatása a gyermekek beszédfejlődésére (szakdolgozat)
- ❖ **1987.** – Konstruktív játékok az óvodában (szakdolgozat)

1.3. Továbbképzések:

- ❖ **1996-1997.** – Intenzív óvodai környezetvédelem
- ❖ **2001.** – A pedagógus és a gyermek lelki egészségéért – 30 óra
- ❖ **2002.** – Minőségbiztosítási alapkursus – 30 óra
- ❖ **2010.** – Tevékenységközpontú pedagógia alkalmazására való felkészítés – 30 óra
- ❖ **2010.** – Kompetencia alapú programcsomagok alkalmazása – 30 óra
- ❖ **2010.** – Pedagógusok felkészítése az óvoda-iskola átmenet megsegítésére – 30 óra
- ❖ **2010.** – Változáskezelés és projektmenedzsment a közoktatásban - 30 óra
- ❖ **2012.** – Iskolai és óvodai közösségek működési törvényszerűségei – 30 óra
- ❖ **2012.** – Figyelemzavar és hiperaktivitás (AD/HD) zavarai, kezelése – 30 óra
- ❖ **2012.** - Referencia- intézménnyé válás – 15 óra
- ❖ **2012.** – Hálózati együttműködések és kapcsolatok – 15 óra
- ❖ **2012.** – Felkészítés a mentorálás mesterségére – 30 óra
- ❖ **2015.**– „Intézményvezetők felkészítése az intézményi önértékeléshez, a tanfelügyeleti ellenőrzéshez, és a pedagógusminősítéshez kapcsolódó intézményvezetői feladatok ellátására” – 30 óra

1.4. Technikai készségek:

- ❖ Felhasználó szintű számítógép-kezelő ismeret - Microsoft Office
- ❖ „B” kategóriás jogosítvány

1.5. Egyéb kompetenciák:

Aktív, szorgalmas és megbízható embernek tartom magam.

Töreksem a folyamatos megújulásra, a tudatos-erkölcsi magatartás megtartására. Minden erőmmel arra töreksem, hogy a gyermekek számára minél kielégítőbb materiális környezetet, kiváló szintű fejlesztést, egyéni bánásmódot, segítséget a hátrányok leküzdéséhez, a tehetség azonosítását, gyermekközpontú óvodai életet, maradandó élményeket, - a munkatársaimnak pedig megfelelő munkahelyi klímájú, jó szakmai környezetet biztosítsak, melyet az otthonosság, munkabiztonság, az erkölcsi megbecsülés, a jó munka elismerése, a problémák megoldására törekvés, a baráti szó, a lelki egészség védelme, a közösséghez tartozás személyiséget erősítő hatása tesz eredményessé.

2. Bevezető gondolatok

A "Közalkalmazottak jogállásáról szóló" 1992. évi XXXIII. törvény 20/A. § alapján, **Ravazd Község Önkormányzata által kiírt, a Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda-Bölcsőde intézményvezető (magasabb vezető)** munkakörének betöltésére, nagy tisztelettel nyújtom be pályázatomat, belső pályázóként.

1986. augusztus 15-e óta, azaz pontosan 30 éve dolgozom a Ravazdi Óvodában, s szolgálom a ravazdi családokat, segítséget nyújtva gyermekeik nevelésében és fejlesztésében. Szerencsés vagyok, mert nem munkám, hanem hivatásom van.

29 éve élek Ravazdon, származásomat tekintve nagyapám révén ravazdi gyökerekkel is rendelkezem, s így a faluban számos hozzátartozóm van. E hosszú idő alatt rendkívül jó helyismerettel rendelkezem, ismerem a ravazdi családokat, mondhatom, hogy szinte mindannyiukkal gyermekeik, unokáik által kapcsolatba kerültem.

Szüleim sajnos már nem élnek. Két gyermekem van, akiket édesapjuk elhunytá óta egyedül neveltem. Mára már mindketten felnőttek, Budapesten tanultak, tanulnak, s ott is élnek, dolgoznak. Az idősebb lányom Izabella logopédus, kognitív tudományi kutató, jelenleg is tanul doktoranduszként, a Neveléstudományi Doktori Iskolában. Az ELTE Bárczy Gusztáv Gyógypedagógiai Karon egyetemi oktatóként, és az Országos Orvosi Rehabilitációs Intézetben logopédus terapeutaként dolgozik.

Fiatalabbik lányom Katalin, védőnő, szülésznő, egészségpolitikai szakértő, jelenleg ő is doktorandusz a Semmelweis Egyetem Patológiai Doktori Iskolájában. Védőnőként dolgozik a Materniti Szülészeti és Nőgyógyászati Klinikán, és egyetemi oktató a Semmelweis Egyetem Egészségtudományi Karán.

3. Vezetői hitvallás

Nem hiszek a pozícióból eredő hatalomban. Azt gondolom nem attól lesz valaki vezető, mert kinevezik. S vezető sem lehet valaki csak úgy, önmagában. Csak abban az esetben lehet, ha van, aki kövesse, aki vele együtt dolgozik, aki hasonló értékrend szerint él, aki hasonló szakmai felkészültséggel rendelkezik, aki a saját munkaterületén megteszi a tőle telő legtöbbet. Ha mindezek érvényesülnek, csak akkor működhet jól egy szervezet.

Hiszek, a személyiségből és a tudásból eredő hatalomban. A szakmai felkészültségben, az emberségben, a következetességben, a munka iránti alázatban, a rugalmasságban, a jó szándékban, az együttműködésben, a törvények betartásában és megfelelő értelmezésében az egymás iránti tiszteletben.

Céлом, hogy a Ravazdi Nyitnikék Óvoda közösségének szakmailag hiteles, felkészült, mások gondolatait tiszteletben tartó, ugyanakkor önálló véleménnyel rendelkező, a problémákat megoldani szándékozó, elhivatott tagja, vezetője legyek. Olyan, aki az elvégzendő feladatokra koncentrálni, megpróbál minden nehézségre kitartó munkával megoldást keresni. Mindehhez szeretném segítségül hívni a Nevelőtestület, az Alkalmazotti közösség tagjait. Szakmaiságomban az évtizedek alatt megerősödtem, a Közoktatás vezetői képzés elvégzésével vezetői munkámban is tudatosabb lettem, s nehézségek is erősítettek az életem során.

A vezetői munkát szolgálatnak tekintem, az általam vezetett közösségnek tevékeny része, vele együtt dolgozó, lélegző tagja szeretnék lenni. Személyiségemből eredően sem „főnök”, sem kívülről irányító nem voltam, és nem leszek. Ha döntéseimet végül egyedül is hozom meg, és egy személyben vállalom a felelősséget, soha nem fordult elő, hogy a nevelőtestület, vagy az alkalmazotti közösség véleményét ne kértem volna ki. Döntéseim előtt sokszor hosszasan vívódom, hogy releváns eredményre jussak.

A kis létszámú közösség miatt a munkafolyamatok delegálása rendkívül nehéz, ezért minden folyamatban részt kell vennem. Ezáltal nagy rálátással rendelkezem az intézményben folyó legkisebb mozzanatokra is.

Tisztelem a velem együtt dolgozókat, a konyhalányt, a szakácsnőt, az élelmezésvezetőt, a dajkát, az óvónőt. Nélkülük nincs szervezeti kultúra, munkájuk nélkülözhetetlen.

Fontosnak tartom, hogy az óvoda értékeit, hagyományait megőrizve, új tartalmakkal kiegészítve vegyek részt az intézmény eredményes működtetésében.

Elképzelésem szerint, akkor tudunk eredményesen együtt dolgozni, ha mindenki képességei, tudása, személyisége szerint hozzájárul a sikerek eléréséhez és személyes felelősséget vállal feladatainak teljesítéséért. Ennek során biztos vagyok abban, hogy építeni lehet munkatársaim pozitív értékeire. Meggyőződésem, hogy elsődlegesen a szándék fontos, a tettek pedig majd magukért beszélnek. Bízom abban, hogy elkötelezve a közös célok iránt, tiszteletben tartva egymás véleményét, kölcsönösen törekszünk a folyamatos megújulásra, a fejlődésre.

Vezetői elképzeléseimet az úgynevezett TQM, illetve „leader-ship” szemlélet, továbbá a transzformáló vezetői stílus megvalósítására törekvés vezérli, miszerint a hatékony vezető:

- ❖ Átadja értékeit a csoportnak, munkatársainak
- ❖ Többet hoz ki munkatársaiból, mint amire ők magukat képesnek tartják
- ❖ A kollégáit bevonja a döntések előkészítésébe és a döntésekbe
- ❖ Megfelelő missziós elképzelései, jövőképe van
- ❖ Az általa vezetett szervezet belső normarendszerrel rendelkezik
- ❖ Figyel az intézmény arculatának fejlesztésére
- ❖ Célokat, prioritásokat fogalmaz meg
- ❖ A célok megvalósításához megfelelő módszertani kultúrával rendelkezik
- ❖ Összpontosít a külső és belső partnerekre
- ❖ Összpontosít a munkafolyamatok állandó javítására
- ❖ Elkötelezett
- ❖ A szervezet egyenrangú tagja- a vezető beosztott kapcsolat az együttműködésen, egymás segítségén, együttdolgozáson, valós emberi kapcsolatokon alapul

3.1. A vezetői munka funkciók általi megközelítése

A hatékony vezetőnek egyszerre három területet kell kezelni, ezek a szakmai feladatok, a tanügy-igazgatási feladatok, és gazdálkodási feladatok.

Az óvoda egy olyan intézmény ahol a klasszikus vezetői funkciók érvényesülnek, így **tervezés, szervezés, ellenőrzés, értékelés, döntés.**

❖ **Tervezés:**

- az óvoda működtetése során megfogalmazott célok, feladatok, tudatos, fontossági sorrend szerinti rendszerezése, prioritások felállítása
- időterv készítése
- személyi és tárgyi feltételek összehangolása
- határidők és felelősök megjelölése
- stratégiai és operatív tervek elkészítése.

❖ **Szervezés:** A célok és tervek megvalósításához szükséges feltételek, források biztosítása, a meglévő partnerkapcsolatok folyamatos ápolása, fejlesztése. Új kapcsolatok kiépítése.

❖ **Ellenőrzés, értékelés:** Az óvodai munkatervben rögzített terv tartalmazza az ellenőrzés időpontját, szempontjait, az ellenőrzött és az ellenőrzést végző személy nevét. Kiemelten fontos az ellenőrzés tapasztalatainak rögzítése, az értékelés. Ugyanakkor nem szabad kihagyni a visszacsatolást sem, s az eredmények beépítését a nevelési folyamatokba. Az értékelés mellett nagyon fontos a reális önértékelés.

❖ **Döntés:** A vezetői feladatok központi eleme, a döntések sorozatával biztosíthatóak a szervezet működéséhez szükséges feltételek. Fontos a munkatársak bevonása a döntésekbe. Az, aki maga hozott meg egy döntést, az nem hátrál ki a megvalósításból sem, hiszen a folyamatok a saját elképzelései szerint működnek.

3.2. Vezetői tervek

Pályázatom pozitív elbírálása esetén, egy olyan óvodai arculat kialakítására fogok törekedni, melyben kiemelt szerepet kap:

- ❖ Gyermekközpontú pedagógusi szemlélet. A gyermekek érdekeinek minden más elé helyezése
- ❖ A partnerközpontúság és az együttműködés külső és belső partnereinkkel
- ❖ A szervezeti kultúra fejlesztése
- ❖ A szervezeti szocializáció
- ❖ A munkamegosztás arányos elosztása és működtetése
- ❖ A törvényeknek megfelelő működtetés
- ❖ Jól átgondolt tervezés, szervezés
- ❖ Ellenőrzés, értékelés, visszacsatolás
- ❖ Jól előkészített döntések, amelyek nem nélkülözik a szervezet tagjainak véleményét

- ❖ A jól végzett munka elismerése
- ❖ Óvoda - család jó kapcsolatára törekvés
- ❖ A szülői szervezettel való jó kapcsolat ápolása
- ❖ Az értékek megóvása, fejlesztésre törekvés, emberléptékű tervek
- ❖ A kor igényeihez való átgondolt alkalmazkodás
- ❖ Továbbképzéseken való részvétel támogatása
- ❖ A kiváló munkahelyi klíma megtartása

4. Vezetői programot meghatározó dokumentumok, jogszabályi háttér

❖ **Törvények:**

Magyarország Alaptörvénye

1993. évi LXXIX. Tv. A Közoktatásról- és módosításai

1997. évi XXXI. tv. A gyermek védelméről és gyámügyi igazgatásról- és módosításai

A 2011. évi CXC törvény a nemzeti köznevelésről

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról; és módosításai

1997. évi LXXVIII. törvény az épített környezet alakításáról és védelméről

❖ **Kormányrendeletek**

A 363/2012. (XII. 17.) Kormányrendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról

229/2012. (VIII.28) Korm. rendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról

346/2013.(IX.30) Kormányrendelet a pedagógus továbbképzésről, pedagógus

szakvizsgáról valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről

326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a

közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelés

intézményekben történő végrehajtásáról

253/1997. (XII. 20.) Korm. rendelet az országos településrendezési és építési

követelményekről

❖ **Miniszteri rendeletek**

20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról

32/2012. (X.8) EMMI rendelet a sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a sajátos nevelési igényű tanulók oktatásának irányelve kiadásáról

15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről
48/2012. (XII. 12.) EMMI rendelete a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai
szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokban
való közreműködés feltételeiről

❖ Az intézmény dokumentumai

Az intézmény Alapító Okirata

Szervezeti és Működési Szabályzat

Házirend

A Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda-Bölcsőde Pedagógiai Programja

A Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda-Bölcsőde Munkaterve

❖ Az intézmény adatai

A költségvetési szerv megnevezése: Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda - Bölcsőde

A költségvetési szerv székhelye: 9091 Ravazd, Országút utca 106.

A költségvetési szerv alapító szerve: Écsi Közös Önkormányzati Hivatal

A költségvetési szerv alapítás éve: 2013. július 01.

A költségvetési szerv csoportjainak száma: 2 csoport

A költségvetési szervnél felvehető maximális gyermeklétszám: 45 fő

5. A Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda-Bölcsőde Pedagógiai Programjában megfogalmazott legfontosabb irányelvek

Óvodánk pedagógiai programja nem adaptált program, hanem az óvoda nevelőtestülete által, az ONAP irányelveit figyelembe véve saját szellemi termék, amely teljes mértékben alkalmazkodik a törvényi előírásokhoz illetve a ravazdi családok, a fenntartó elvárásaihoz a fenntarthatóság határain belül. A program elkészítésének tevékeny részese voltam már a kezdetektől, illetve a különböző törvényi változásoknak eleget tevő módosítások terén is.

Programunk alapelve a szeretetteljes, biztonságot nyújtó, érzelmekben gazdag óvodai, bölcsődei élet.

Szabad, nyugodt, családi légkörben, sok tapasztalaton, cselekvésen alapuló szép élménnyel gazdagodva szeretettel, felelősséggel, az egyenlő hozzáférés biztosításával, úgy neveljük a ránk bízott gyermekeket az iskolakezdésig, hogy az új feladatokra felkészülve, megőrizhessék boldog gyerekkorukat. Mindannyian arra törekszünk, hogy a közösen megalkotott általános érvényű szabályok betartásával egy olyan belső szokásrendszert alakítsunk ki, amely derűs, összhangot és biztonságot nyújt. Nevelésfelfogásunkat erősen befolyásolják a hagyományok, a természet szeretete és a család tisztelete, a család – óvoda jó kapcsolata, valamint az a hitünk, hogy az óvodás korú gyermek személyiségjegyeinek fejlesztését az érzelmein át történő nevelés segíti a leghatékonyabban. A gyermek nevelése elsősorban a család joga és kötelessége, s ebben óvodai nevelésünk kiegészítő szerepet játszik.

Ez a program egy olyan keretrendszert biztosít, amit helyi sajátosságokkal, és lehetőségekkel gazdagítani kívánunk. A valóságtól, az adott környezeti sajátosságoktól nem szakadunk el.

A Ravazdi Óvoda nevelőtestülete a következőképpen fogalmazta meg hitvallását a gyermekkép és óvodakép tekintetében.

5.1. Gyermekkép

Számunkra a gyermek, mint egyéniség fontos. Alkalmazott módszereink testi- lelki- szellemi fejlődését maximálisan figyelembe vesszük. Mindig akkor, és azt tanítjuk, amire az adott körülmények között a legfogékonyabb, rászoktatjuk a kíváncsiságra, a problémák önálló megoldására, biztosítva minden gyermek számára az egyenlő hozzáférés lehetőségét.

Programunk vallja, hogy az életre való felkészítés csak valóságos környezetben, a tevékenységre alapozott nevelőmunka útján lehetséges. A gyermeki élményt, tapasztalatszerzést biztosítva igyekszünk a bennünket körülvevő, csodálatos természeti környezetet, az ismeretszerzés és az egészséges életmód szolgálatába állítani.

5.2. Óvodakép

Az óvodás gyermek érzelmi lény. Jellemző rá az érzelemvezérelt megismerés, az élmény fonalán haladó gondolkodás. Érzelmi életének két alapvető színtere a család és az óvoda - bölcsőde. Az óvoda a maga sajátos nevelési feltételeinek biztosításával megerősíti, esetenként pótolja azokat az elemi szokásokat, melyeket a család életrendje alakít (alakítana ki) a kisgyermekben.

Nevelési évünk folyamán megemlékezünk a jeles napokról, régmúlt hagyományokról, tiszteljük és fenntartjuk a falu saját hagyományait, illetve kezdeményezéseinkkel újakat teremtünk.

Mindezek a tevékenykedtetés, megtapasztalás módszerével kínálnak komplex, használható, beépíthető tudást a gyerekek számára.

Az óvoda hagyományos programjai:

- Szüreti nap a családoknak és bál a szülőknek
- Szent Mihály napi programok
- Részvétel az idősek napján
- Márton napi programok – Kézműves nyílt nap, Márton keresés, lampionos felvonulás a templomtól az óvodáig
- Mézeskalács-vásár
- Mikulás várás
- Adventi programok, készülődés Karácsony ünnepére
- Karácsonyi ünnepség
- Részvétel Balázs áldáson a templomban- óvodai nyitva tartáson kívüli program
- Farsangi programok
- Nőnap köszöntő
- Március 15-ei ünnep
- Húsvéti programok – nyílt nap

- Anyák napi ünnepség, tanévzáró – nagycsoportosok búcsúztatása.
- Gyermek-hét

Az óvoda Pedagógiai Programja egyfajta kötelezettség vállalás, ami nem kőbevésett, hanem folyamatosan fejlődik, ezért a törvényeknek, a környezet változásainak, a szakmai újdonságoknak megfelelően permanens jelleggel aktualizálni kell, hogy releváns tartalommal rendelkezzen.

A szervezeti kultúra fejlesztéséhez hozzátartozik az óvoda saját ünnepeinek méltó megünneplése, általa erősödik a közösséghez tartozás, s mint egyfajta szociális ragasztó tartja össze az intézmény dolgozóit.

Ezért nagyon fontosnak tartom, az intézmény jubileumi ünnepségeinek megtartását. Az 1965 óta működő óvoda tavaly, 2015-ben ünnepelte fennállásának 50. évfordulóját. Erre a neves napra meghívást kapott minden, valaha az intézményben dolgozó pedagógus, technikai alkalmazott. Az óvoda összes elkötelezett dolgozója, a Fenntartó, a szülők, civil szervezetek, és az óvoda „barátainak” támogatását élvezve valósulhatott meg ez a nagyszabású, emlékezetes ünnepség.

6. Szakmai helyzetelemzés

6.1. Az intézmény materiális környezete

A nevelő oktató intézményekkel kapcsolatos előírásokat, szabályokat az 1997. évi LXXVIII. törvény és a 253/1997.(XII.20.) Kormányrendelet részletesen tartalmazza.

Az intézmény fizikai állapota jó, folyamatosan karban tartott, 2009-ben teljes körű felújításon esett át. Új tetőt, nyílászárókat, szigetelést kapott, megoldott a szennyvíz és a csapadékvíz elvezetés is. Az épület fűtése gáz központi fűtés, a meleg vizet gázbojler és napkollektorok segítségével kapjuk.

Az épület akadálymentesen megközelíthető és bejárható.

A biztonságot riasztó rendszer, folyamatos tűzoltósági felügyelet és füstérzékelő biztosítja.

Az intézmény nagy telken épült, duplán körbekerített, külön parkolóval rendelkezik. Tökéletesen illeszkedik a tájba, nem befolyásolja negatívan a mellette elhelyezkedő házak használatát, a településképp esztétikus megjelenéséhez nagyban hozzájárul. Az óvodának nagy játszó udvara és egy saját gyümölcsös kertje is van, ahol a gyerekek napi mozgásuk során a domborzati viszonyokat a szabad mozgás, az edzés szolgálatába állíthatják.

Az épületben a belmagasság az előírásoknak megfelelően három méter felett van.

A kedves, barátságos hangulatú intézmény sajnos a gyerekek ellátása tekintetében viszonylag kevés helyiséggel rendelkezik. Ez összesen két csoportszoba, egy közös öltöző a két csoportnak, két mosdó, egy iroda és egy kis folyosó.

A csoportszobák mérete 42 és 48 nm. A berendezés mindkettőben megfelel az előírt követelményeknek. Az óvoda csoportszobáit a nevelési, fejlesztési feladatok megvalósítása érdekében az óvónők és dajkák esztétikusan ízlésesen rendezik be, évszakoknak megfelelően feldíszítik. A több funkciót betöltő tereket alkalmassá teszik a szabad játékra, tevékenységek végzésére, az étkezésre, az alvásra, pihenésre. A belső terek célszerű használatukor gondolnak a gyermekek elkülönülési igényeire is, különösen az autista kisgyermek „elvonulására” is. Az óvoda berendezése az egyszerűség, a takarékoság, a praktikusság jegyeit mutatja, a gyerekek által használt eszközök, játékok körültekintően kerülnek megvásárlásra, szem előtt tartva az eszközjegyzék adta irányvonalat.

A csoportszobák világosak, az ablakok az udvarra nyílnak, biztosított a kilátás az utcára is, ugyanakkor az utca zaja, az autók szennyezése kellően távol van.

Egy öltöző ad helyet az összes óvodás gyerekeknek. A mosdókban megfelelő méretű eszközök segítik a gyermekek szükségleteinek kielégítését.

Sajnos az épület helyiségei korlátozottak, így nincs logopédiai szoba, vagy egyéb olyan kis terem ahol az SNI-s vagy a kisebb elmaradással küzdő gyerekek fejlesztésére lenne lehetőség. Különösen nehéz megoldani az autista spektrum zavarral küzdő kisgyermekünk fejlesztését, akinek magas óraszámú fejlesztést ír elő a szakértői vélemény. Nagy gondot fordítunk a szervezésre, a vezetői iroda tölti be a fent említett funkciók mindegyikét. Nincs torna szoba, a testnevelés foglalkozások is a csoportszobákban vannak, így egy-egy foglalkozás a mozgatható berendezés kikapcsolását teszi szükségessé.

6.1.1. Matriális környezet fejlesztése

Összegzésként elmondhatjuk, hogy „**A nevelési- oktatási intézmények működéséről és köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012(VIII.31) EMMI rendelet**” mellékletében szabályozott minimális eszköz és felszerelésjegyzékben szereplő eszközök nagy részben a rendelkezésünkre állnak, illetve szükség esetén hasonló hatással bíró eszközzel helyettesítjük.

A gyermekek játékaik, és a szükséges fejlesztő eszközök megvásárlása tekintetében nagyban számítok a kollégáim forrásbővítő innovatív elképzeléseire, esetleges adományokra, a Fenntartó ez irányú fejlesztő segítségére.

Kiemelt feladatnak tekintem az intézmény bővítésére irányuló pályázatokon való részvételt. Sajnos a pályázati feltételeknek nem minden esetben tudunk megfelelni, elsősorban a gyermeklétszám stagnálása, esetleges csökkenése miatt.

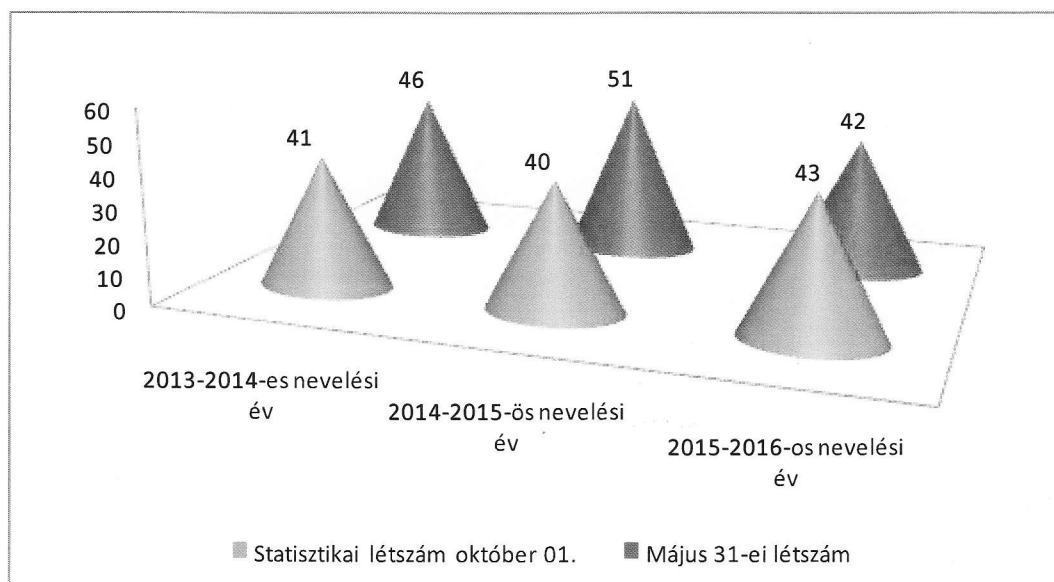
A Ravazdi Óvodában a felvehető gyermeklétszám az összes vonatkozó törvény előírásait figyelembe véve 45 fő. Az elmúlt 30 évre visszatekintve a felvehető és felvett létszám optimális szinten mozgott, minimális negatív vagy pozitív eltérésekkel. Kiugró eltérések a 90-es években voltak, amikor 56-57 gyermekünk volt, illetve 2009-ben, amikor 32 gyermek járt az óvodába.

Minden évben van egy-egy család, aki logisztikai szempontok miatt Győrbe viszi a gyermekét, de az elvándorlás nem jellemző. Ugyancsak nem jellemző, hogy más faluból hozzák hozzánk a gyermekeket. Így mondhatjuk, hogy homogén, szinte teljesen ravazdi

gyerekek alkotják az óvodás gyermekközösséget. A fejlesztésekre így elsősorban nem a gyermeklétszám növekedése miatt van szükség, hanem különböző más igények miatt.

Egyre több gyermek szorul valamilyen fejlesztésre. Míg régebben nem, ma már diagnosztizálva vannak a legkisebb problémák is. Több a logopédiai, vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdő gyermek. Alapító Okiratunk előírja az SNI-s gyermekek ellátását is. Az ő fejlesztésükre külön helyiségekre van szükség. Az idei nevelési évben a Faluház kistermében helyet kaptunk Polgármester asszonytól, s rendeztünk be fejlesztő szobát, így oldva meg a gyerekek szükségleteit. Szeretném a jövőben ennek a teremnek a berendezését tovább bővíteni. A logopédiai órák, és az autizmus spektrum zavarral küzdő kisgyermek fejlesztése az irodában történik.

A mindennapos testnevelés törvényi szorgalmazása tornaszoba létét tenné szükségessé. Óvodánk szerencsés természeti környezettel rendelkezik, így a mozgás természetes környezetben is megvalósulhat, a csoportszobákon kívül. Programunkban rögzítettük, hogy csak szélsőséges időjárás esetén nem visszük ki a gyerekeket az udvarra.



Gyermeklétszám alakulása a 2013.07.01-ei önálló intézménnyé válás óta.

Mivel az intézmény vezetésének, dolgozóinak és a Fenntartónak közösek a szándékai, ezért remélem, hogy a bővítésre irányuló erőfeszítések a következő vezetői ciklusban megvalósulhatnak.

Egy családi ház körül mindig van mit tenni, ugyanez érvényesül egy falusi nagy területen elhelyezkedő intézmény esetében is. A gyümölcsöskert, a területet körbevevő kerítés

folyamatos karbantartást igényel. Nagy fejtörést okoz az óvoda egyik szimbólumként is aposztrofálható hatalmas fák karbantartása, a baleset megelőzés biztosítása.

Az elmúlt évben a Fenntartó nagy anyagi ráfordítással újíttotta fel a játszóteret, de a folyamatos karbantartás itt is elengedhetetlen a gyermekek biztonsága érdekében.

Az intézményhez tartozó konyha berendezéseinek rendszeres felülvizsgálata, cseréje, a kor igényeinek, az ANTSZ, HACCP előírásainak betartása, a dolgozók biztonsága, munkájának könnyítése, a konyha gazdaságos és hatékony működése érdekében rendkívül fontos.

6.2. Az intézmény rendelkezésére álló humánerőforrás

Az intézmény minden dolgozója, nevelők, dajkák, konyhai dolgozók mintát jelentenek a gyermekek számára. Személyiségük az elfogadó és segítő, támogató attitűdön alapszik. Ennek megvalósítása érdekében meghatározó személyiségjegyük kell, hogy legyen a demokratikus nevelési stílus, amely ösztönzi a gyerekek kezdeményezéseit, messzemenően figyelembe veszi szükségleteiket. Alapelveink az elismerés, a dicséret, az elfogadás. A nevelői megnyilvánulások hitelességét a belső- és a külső összhangja, az érzések, gondolatok és a viselkedés „kongruenciája” (megfelelése) biztosítja. Az eltérő szükségletek, érzelmi állapotok és hangulatok iránti tolerancia a gyerekek egymás közötti kapcsolatában mintát jelent. Szükséges, hogy a gyermekek tartós, szeretetteljes kapcsolatban éljenek közvetlen környezetük személyeivel, s hogy intézményünk minden dolgozójának hozzá járuljon a nevelés eredményességéhez.

Az intézményben szükséges személyi feltételek:

1 intézményvezető

3 teljes munkaidős óvodapedagógus

1 részmunkaidős óvodapedagógus

2 dajka

1 ételmezésvezető

1 szakács

2 kézilány

Sajnos jelentős óvónő hiány mutatkozik a pályán, ezért a 2015-16-os nevelési évre többszöri pályázati felhívásunkra sem jelentkezett óvodapedagógus végzettségű pályázó, így átmenetileg pedagógiai asszisztenssel töltünk be egy álláshelyet. Jelen pillanatban is hirdetjük a KÖZIGÁLLÁS. hu-n az állást, reméljük több szerencsével, és a 2016-17-es nevelési évben eleget tudunk tenni a törvényi elvárásoknak a személyi ellátottság tekintetében.

6.2.1. Humánerőforrás fejlesztés

Az intézmény legfőbb döntéshozó és végrehajtó szerve a nevelőtestületet. A nevelőmunka tartalmi kérdéseinek meghatározásában, és a munkavégzésben egyaránt fontos a nevelőtestület egysége.

Nevelőtestületünk jó közösséget alkot. Nyitott, befogadó, önálló, fejlődni képes, megújulásra kész testület. A pedagógusok megfelelő gyakorlattal rendelkeznek, nevelőmunkájukat a segítő, elfogadó, támogató attitűd, a csoportokban folyó munkát a folyamatos együttműködés jellemzi. Olyan otthonos légkört alakítottunk ki, melyben a gyermekek mindenekfelett álló érdeke érvényes.

Építeni kívánok a testület minden egyes tagjának észrevételére, véleményére, javaslatára és kritikájára. Vezetői munkámban számítok a teljes alkalmazotti kör bizalmára. Céлом a már működő, jól szervezett nevelőtestület további fejlesztése, amelynek tagjai egységes nevelési értékeket képviselnek, ugyanakkor egyediségük, egyéni képességeik gazdagítják a testületet és az intézmény személyiségét. Általuk válhatunk sokszínű, mégis egységes szemléletű közösséggé. Töreksem a testületen belüli arányos terhelésre.

Az egymás iránti kölcsönös figyelem erősíti a jó munkahelyi légkört. Hiszem, hogy a közösségben erő van, közös rendezvényeink, kirándulásaink segítséget nyújtanak kizökkenni a mindennapok nehézségeiből, egyfajta megküzdési technikaként működhetnek a pedagógusokat és minden segítő szakmát veszélyeztető burnout- szindróma kialakulása elleni küzdelem során is.

Töreksem arra, hogy partnereinkkel való együttműködés hatékony, bizalmon és megbecsülésen alapuló, értékeinket elismerő, támogató szándékú partneri viszony legyen.

Minden tudásommal, lehetőségemmel a pedagógus életpályán való előrehaladást szorgalmazom, ösztönzöm a tanulást, az újabb illetve magasabb képzettségek megszerzését. Munkatársaim képességeit, szakmai felkészültségét ismerem. A továbbképzéseiket, egyéni karrierjük elérését, érdeklődésüknek megfelelően szeretném támogatni. Célom, hogy a nevelőtestület minden tagja a törvény által meghatározott időben részt vegyen a minősítő eljáráson. Fontosnak tartom, hogy az óvoda dolgozói a pedagógus előmeneteli rendszer jogszabályi változásait folyamatosan figyelemmel kísérik.

A következő nevelési évben meg kell szerveznünk BECS csoportot, amely felállításához a szükséges előkészületeket megtettük.

Az óvodapedagógusok továbbképzésén túl a nevelő munkát segítő, és konyhai dolgozók továbbképzését is támogatni kívánom pl. érettségi vizsga, szakmai továbbképzés tekintetében.

Hagyományainkat megőrizve, új hagyományok teremtésével kívánom megvalósítani a gyermekközpontú, család- óvoda jó kapcsolatára épülő, alapvető erkölcsi normákat megkövetelő óvoda köznevelési feladatait, melyekkel partnereink megbecsülését, tiszteletét, elismerését szeretném megtartani.

Töreksem az Önkormányzat által biztosított lehetőségeket igénybe véve a jelenlegi munkakörök megtartására, akár fejlesztésére.

7. Az intézmény belső és külső partnerkapcsolatai

7.1. Az Óvoda és a Család kapcsolata

Az óvodai nevelés a családi neveléssel, szorosan együttműködve szolgálja a gyermek fejlődését. A gyermek neveléséért, fejlődéséért mindkét környezet együttesen felelős. Fontos továbbra is a napi kapcsolattartás, tapintatos segítségnyújtás, tanácsadás, a kölcsönös, folyamatos információcsere.

A szülőkkel való kapcsolattartás lehetséges módjai és formái:

- Szülői értekezletek, fogadóórák
- Faliújság
- Spontán beszélgetés
- ❖ Beszoktatás
- ❖ Nyári nyitott kapuk
- ❖ Nyílt napok
- ❖ Kismama klub
- ❖ Ünnepeink, programjaink

A szülőkkel való kapcsolatok ápolásának alapelve a segítő szándékú együttnevelés.

Szülői Szervezet (a továbbiakban: SZMK)

Az intézmény működését, munkáját érintő kérdésekben véleményezési, javaslattevő joggal rendelkezik. Szeretnék építeni továbbra is a munkájukra, s az eddig kialakított kiváló, gyümölcsöző, őszinte, együttgondolkodáson alapuló, a gyermekek, a családok és az intézmény érdekeit figyelembe vevő kapcsolatot továbbra is fenntartani, fejleszteni. Az SZMK közvetlenül érintkezik a falu lakosságával, magánjellelű kapcsolatai révén, így a közvélemény formálásával, visszajelzéseivel, tevékenységeivel segítséget nyújthat az óvodai nevelőmunka minőségi fejlesztésében, az óvoda arculatának kialakításában is.

7.2. Az Óvoda és a Fenntartó kapcsolata

Az óvoda szakszerű, jogszerű, gazdaságos működtetése csak a Fenntartóval való együttműködés során valósulhat meg. Kiemelt figyelmet fordítok a már kialakított jó munkakapcsolat fenntartására a Hivatal minden dolgozójával.

A Képviselő Testület döntéseivel az intézmény fejlesztését, és érdekeit tartja szem előtt.

Önkormányzatunk jó partner. Folyamatosan figyel a lehetőségekre, a fejlesztésre. Rövid és hosszú távú elképzeléseiben is kiemelt szerepet tölt be az óvoda, ez abban a szándékban is megnyilvánul, hogy bővíteni, fejleszteni kívánja a meglévő intézményt. A dolgozók munkáját elismeri, a dolgozókat partnernek tekinti.

7.3. Az Óvoda és az Iskola kapcsolata

Az egymás munkája iránti kölcsönös érdeklődés hozzájárulhat egymás nevelési céljainak, elképzeléseinek megismeréséhez. A TÁMOP 3.1.4. pályázat idején kialakított együttműködés továbbfolytatását szorgalmazom. Az „Óvoda Iskola átmenet megsegítése” program keretein belül a gyerekek találkozhatnak a leendő tanító nénijükkel, többször fordulnak meg az iskolában, vesznek részt játékos ismerkedő foglalkozásokon, E projekt keretein belül az iskola többször megszólítja a még óvodás szülőket, nyílt nap, szülőértekezletek, bemutatók formájában.

A program a Gergely-járással kezdődik, amikor az iskolások kis csalogató játékkal toborozzák- régi szokás szerint- a jövőbeli iskolásokat, és az iskolai tanévnnyitóval ér véget ahol átadjuk a gyermekeket a tanító néninek, az iskolai életnek.

7.4. Az Óvoda és a Pedagógiai Szakszolgálat kapcsolata

Az intézmény munkatársaival továbbra is a folyamatos kapcsolattartást támogatom. A kapcsolattartás formái lehetnek esetmegbeszélő konzultációk, egyéni megbeszélések.

Óvodánkban 1 fő logopédus, 1 fő fejlesztő pedagógus, szakértői véleményben meghatározott szükséges óraszámban látja el a rászoruló gyerekek fejlesztését. A kapcsolat az óvónők és a külsős pedagógusok között kiváló.

7.5. Az Óvoda és a Gyermekvédelmi Központ kapcsolata

A szolgálattal nagyon jó a kapcsolatunk, rendszeresen látogatnak bennünket, érdeklődnek, probléma esetén bizton számíthatunk rájuk. Programjainkon részt vesznek, segítenek, feladatokat is vállalnak (pl. kézműves foglalkozások tartása). Évente több alkalommal esetmegbeszéléseken veszünk részt. Gyermekvédelmi tervünkben megfogalmazottak szerint jelzőrendszerként működünk.

7.6. Az Óvoda és az egészségügyi alapellátás kapcsolata

A védőnővel kötelező látogatásai, és a gyermekvédelmi megbeszélések alkalmával találkozunk. A jövőben szeretném az egészségre nevelés programunkba bevonva erősíteni a kapcsolatunkat.

7.7. Óvoda és óvoda kapcsolat

2007-től 2013-ig óvodánk különböző „formációkban” összevontan működött az Écsi Óvodával. Kapcsolatunk az önálló intézménnyé válás óta is kiváló. Igaz, elsősorban vezetői szinten. A közös munkatársi találkozások sajnos elmaradtak.

Fontosnak tartom, akár több hasonló adottságú testületnek alkalmat biztosítani arra, hogy a hasonló problémákkal küzdő, de nem egy munkahelyen dolgozók találkozhassanak, beszélgethessenek. Erre nagyon jó alkalom lehet, ha két vagy több szomszédos falu óvodája szervez ún. *Nálatok, ez hogy van?* délutánokat. A kitekintés rendkívül fontos, a bezártság érzés, a külső kontroll hiánya felnagyíthatja a problémákat. A sok esetben maga felé irreális elvárásokkal rendelkező pedagógus, a máshol elfogadott normákat megismerve saját irreális elvárásait is módosíthatja, ami jótékony hatással lehet önbecsülésére, s jelentős stressztől szabadulhat meg.

8. Záró gondolatok

Vallom, hogy a Ravazdi Óvoda jó szakmai hírnevét azzal érte el, hogy csapatban gondolkodtunk, TEAM-ben dolgoztunk. Büszke vagyok elért eredményeinkre. A jókedvet, szeretetet sugárzó, családias légkörben dolgozó, munkájuk során magas szakmai színvonalat képviselő, az óvodai és a konyhai szervezeti egységben dolgozó minden munkatársamra. Az elvégzett munka sikerének kulcsa ez a csapatban dolgozás, ahol a vezető példamutató magatartásával, tudásával, erkölcsi és szakmai normarendszerével maga is tevékeny tagja a szakmai munkának. Mindenképpen a közösen kialakított értékeinkre kívánok építeni, a jót megtartani, s kiemelni a pozitívumokat, s munkatársaim megerősítésével szeretném elősegíteni továbbfejlődésünket. Mindehhez a Nevelőtestületen és Alkalmazotti közösségen túl szeretnék továbbra is alapozni a Fenntartó, az Önkormányzati Hivatal, a Képviselőtestület, a Szülői Közösség bizalmára és támogatására.

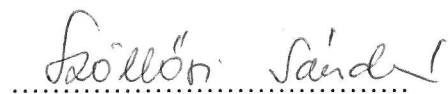
A munkahelyünkön töltjük napjaink több mint egyharmadát, érezze hát minden kolléganő, óvónő, technikai dolgozó, hogy egy közösséghez tartozik. Ez a közösség tiszteli az egyént, az önállóságot, de betartja a törvényi előírásokat, illetve a saját maga által felállított és elfogadott szabályokat is.

Szükségesnek tartom, hogy a vezető személyes példát mutasson, hogy így ösztönözze, motiválja munkatársait. A motiváció akkor jó, ha az egyén nem csak a szervezet céljaiért dolgozik, hanem saját céljainak megvalósulása által éri el a szervezet által kitűzött célokat.

A vezető legyen elsősorban ember, próbáljon korrekt döntéseket hozni, legyen nyílt és elfogadó, munkatársai bizalommal forduljanak felé. Legyen komoly, határozott, ugyanakkor ne hiányozzon személyiségéből a vidámság, a jó humor sem.

Nehéz, sokrétű, odaadást, szakmaiságot, alázatot, emberséget, kitartást, hivatástudatot igénylő feladat az, amit a pályázatom benyújtásával vállalni szeretnék. Mint a bevezetőben írtam a vezetői munka számomra szolgálat. Egyfajta meghívás, amire hitem szerint válaszolnom kell. Bízom benne, ha bizalmat kapok, akkor ezt a szolgálatot úgy tudom teljesíteni, ahogy elvárják tőlem, és ahogy elvárom saját magamtól.

Ravazd, 2016. 07.05.



Szöllősi Sándorné óvodapedagógus

Mellékletek

- ❖ Nyilatkozat
- ❖ Diploma másolatok
- ❖ Tanfolyamok elvégzését igazoló dokumentumok
- ❖ Erkölcsi bizonyítvány

Források:

- ❖ A Ravazdi Nyitnikék Óvoda, Egységes Óvoda-Bölcsőde Pedagógiai Programja
- ❖ István, B. (2015). *Alkalmazott vezetéselmélet - A köznevelési intézmény hatékonysága.* Budapest.