

ÓVODAVEZETŐI (IGAZGATÓI) PÁLYÁZAT



a

**Kaposvári Óvodai Központ
óvodavezetői (igazgatói)
beosztásának ellátására
2025.**

Kaposvár, 2025. május 23.

Pályázó: Szöllősiné Gyüre Gabriella

Tisztelt Polgármester Úr!

Alulírott Szöllősiné Gyüre Gabriella pályázatot nyújtok be a Kaposvár Megyei Jogú Város Közgyűlése által 2025. április 28-án meghirdetett pályázati kiírás alapján a

Kaposvári Óvodai Központ

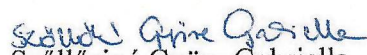
óvodavezetői (igazgatói)

beosztás ellátására.

A pályázatban kiírt feltételeknek megfelelek, a végzettségemről szóló igazolásokat és a szükséges nyilatkozatokat a benyújtott pályázati anyag mellékletében csatolom.

Kaposvár, 2025. május 23.

Tisztelettel:


Szöllősiné Gyüre Gabriella

*Mottó: „Semmi sem állandó, csak a változás maga”
/Hérakleitosz/*

Tisztelt Olvasó!

Kaposvár Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése pályázatot tett közzé a Kaposvári Óvodai Központ óvodavezetői (igazgatói) beosztásának ellátására.

Ön most egy olyan pályázatot tart a kezében, amely Kaposvár város óvodai rendszerében kicsit rendhagyó. Rendhagyó, hiszen az önkormányzat fenntartásában lévő óvodák rendszerének átalakításával egy teljesen új struktúrában, teljesen új szemlélettel szükséges gondolkodni. Az új szemlélet pedig változást kíván, amit valljunk be mi, akik már hosszú évtizedek óta ugyanazt csináljuk - s vélhetően jól csináljuk -, nagyon nehezen teszünk. Azt gondoljuk, hogy ha jó, akkor nem szükséges változtatni, hiszen elismeréseket kapunk. Magamat olyan személyiségnek tartom, aki nem jól viseli a megszokottat, az állandót. Lételemem, hogy mindig lehet jobban csinálni. Azonban annak érdekében, hogy jobban csináljuk, fejlődjünk, elengedhetetlen, hogy merjünk változni, s ezzel együtt változtatni. Felmerülhet a kérdés, hogy kell-e új szemlélet? Kell-e változás? Miért nem jó úgy, ahogy van? A kérdések elgondolkodtatóak, hiszen egyrészt a magyar óvodapedagógia olyan értékeket hordoz magában, melyek határon túl is elismertek. Brunszvik Teréz öröksége mélyen beivódott az óvodák falai közé. Aki óvónőnek „szegődik”, nem tud elvonatkoztatni a múlttól. Nem csak azért, mert az iskolában ezt tanulta, hanem azért, mert ezt a szakmát csak úgy lehet hitelesen, szívvel lélekkel végezni, ha mindannyian, akik óvónénik vagyunk, kicsit Brunszvik Terézek is vagyunk. Minden gyermek édesanyja. Kimagasló tudással, határozott elképzeléssel. Mindezeket olyan célokra használjuk, melyek a jövőt szolgálják. Talán túlzónak tűnik, ha azt mondjuk, hogy a jövő az óvodapedagógusok kezében van. Pedig hányan vagyunk, akik emlékszünk óvónéninkre, óvodás élményeinkre, esetleg jelecskénkre. Ha elmegyünk amellett az óvoda épület mellett, ahová jártunk, megfogalmazhatatlan, hogy miért, de jó érzések töltenek el bennünket. Hát mi más bizonyít ez, mint azt, hogy meghatározó emlékeink, élményeink vannak kiskorunkról. Ezért hatalmas a felelőssége az óvodapedagógusoknak. A felelősség lehet nyomasztó, de lehet lehetőség.

Éljünk a lehetőséggel!

Kedves Olvasó! Pályázatomat a változás, valamint a felelősség, mint lehetőség jegyében készítettem el.

Jó szívvel ajánlom!

Szőllősiné Gyüre Gabriella

Tartalomjegyzék

-	
Szakmai életutam, mely egyben motivációm alapja	3
Életem fontos mérföldkövei	3
Motivációm	5
Helyzetelemzés, statisztikai adatok	6
Óvodák számának alakulása	6
Csoportok számának alakulása	6
Gyermeklétszám alakulása	7
Pedagógus korfa adatai	8
Pedagógus életpálya fokozatok alakulása	9
A pedagógiai munkát közvetlenül segítők (NOKS) szerepe	10
Egyéb alkalmazottak az óvodai mindennapokban	10
Közösség ereje	10
Óvodáink értékei, melyek a jövőképek alapjai	11
Az új struktúra a változás szolgálatában	15
Miért szükséges a változás?	15
Intézményirányítási elképzeléseim	15
Kiemelt célok az óvodai rendszer hatékony működtetése érdekében	17
Tanügyigazgatással kapcsolatos feladatok	17
Pedagógiai, szakmai feladatok	18
Humánerőforrás fejlesztéssel, szervezeti kultúrával kapcsolatos feladatok	19
Intézményi menedzseléssel kapcsolatos feladatok	20
Gazdálkodással kapcsolatos feladatok	20
Infrastruktúra és eszközfejlesztéssel kapcsolatos feladatok	21
Óvodáink jövőképe	22
Záró gondolatok	25
Mellékletek	

*Mottó: „A múlt maga a bölcsesség, a jelen és a jövő pedig a változás.”
/Borsa Brown/*

Szakmai életutam, mely egyben motivációm alapja

Életem fontos mérföldkövei

Számomra sosem volt kétséges, hogy óvodapedagógus leszek. Tudatosan készültem erre a pályára. Már általános iskolás koromban, minden évben következetesen azt válaszoltam osztályfőnökömnek a „mi szeretnél lenni” kérdésre, hogy óvónő.

Kitartással és szorgalommal végeztem a Csurgói Óvónőképző Szakközépiskolát, melynek befejezése után 1991-ben 19 évesen, alig kilépve az iskolapadból, igen nagy várakozással és izgalommal kezdettem meg munkámat a kaposvári Arany János Utcai Óvodában, mint középiskolai végzettségű óvodapedagógus. Az itt eltöltött – pedagógusi mércével mérve rövidke idő – másfél év meghatározó volt pályám alakulásában. Hiszem, hogy szorgalmamnak és a szakma iránti alázatomnak köszönhetem azt, hogy a kollégák bizalmát kivívva, természetesen kezdetben „figyelő szemeik alatt”, folyamatos instrukcióikkal bőven ellátva, belevethettem magam az igazi munkába.

Olyan alapokat kaptam ebben az intézményben a kollégáktól, melyek meghatározták pedagógusi személyiségemet.

Fordulópont volt az életemben, amikor 1992-ben a toponári óvodába kerültem.

Kezdő, kiscsoportos óvónőként igen nagy felelősség hárult rám, ugyanakkor kihívásként éltem meg a „csoportvezetést”, hisz fiatalon nem volt mögöttem kellő tapasztalat, talán szakmai tudás sem, csupán pedagógiai érzékemre és a kollégák segítségére alapozva vezettem a csoportomat. Éppen ezért folyamatosan képeztem magam, tanfolyamokon, továbbképzéseken vettem részt, hogy bővítssem pedagógiai, pszichológiai ismereteimet, szakmai tárházamat.

Az évek során rengeteget tanultam munkatársaimtól, a szülőktől, a gyerekektől. Hiszem, hogy csupán benne élve, folyamatos sikereket és kudarcokat megélve lehet gyakorlati tudásra szert tenni.

Munka mellett, 1997-ben elvégeztem az óvónőképző főiskolát, hiszen a legújabb szaktárgyi ismeretekre, megújult pedagógiai módszerek megismerésére szükségem volt ahhoz, hogy továbbra is színvonalasan végezhessem munkámat. Bekesné Porció Margit, az intézmény vezetője ekkor kért fel arra, hogy legyek segítője, vezessem vele együtt az óvodát. A megtisztelő felkérést azért is fogadtam el, mert részben elismerésként tekintettem rá, ugyanakkor elsősorban szakmai kihívásnak tekintettem mindezt a pályám során. A megbízás új feladatok elé állított, szervezetfejlesztés, innováció, szakmai együttműködés számomra ilyen mélységben még új területek voltak. Komoly kihívás előtt álltam tehát, s a feladat nem volt egyszerű, hiszen meglehetősen fiatalon (26 évesen) kerültem vezetői pozícióba.

- Vajon hallgatnak majd rám a kollégák? Meg tudok felelni a vezetővel szemben támasztott elvárásoknak? Tudok-e kapcsolatokat teremteni az óvoda érdekében? Munkám segíti majd a szakmai felemelkedést?

Ilyen és ehhez hasonló gondolatok kavargtak akkor a fejemben. Büszke voltam, hogy ebben az óvodában dolgozhatok, és igyekeztem mindent megtenni annak érdekében, hogy a nálam idősebb és tapasztaltabb kollégák elfogadjanak, hallgassanak rám, s a kölcsönös bizalomra építve segítsük egymás munkáját. Ugyanakkor éreztem, hogy folyamatos önképzésemmel, munkaszeretettel, szakmám iránti alázatommal kivívtam a kollégák tiszteletét és szeretetét is. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint hogy 2017-ig, 20 éven át (munkahely váltásomig) vezetőhelyettesi beosztásban dolgoztam.

A 90-es évek vége a „saját”, helyi programok elkészítését preferálta. A tervezések, programírások időszakában aktívan részt vettem intézményünk sajátos arculatának kialakításában. A témában olyan elkötelezett voltam, hogy lehetőséget kaptam arra, hogy cikket írjak róla az Óvodai Nevelés szakfolyóiratba.

Elkötelezettje vagyok az integrációnak, ezt támogatva döntöttem úgy, hogy beiratkozom a Gyógypedagógia tanári szakra. Tanulmányaim során olyan új tudást, ismeretet szereztem, mely előhozta azt a személyiségjegyet, amely a „mindent meg lehet oldani, csak akarni kell”. Ugyanazt az eredményt más megközelítéssel, más módszerek, eszközök alkalmazásával is lehet érni.

Munkám során azt szerettem volna, hogy a művészetek iránti elkötelezettségemből fakadó tudásomat átadjam kollégáimnak is. Adva volt tehát a folytatás, így beiratkoztam a Szent István Egyetem szarvasi kihelyezett tagozatára, az Óvodai Nevelés a Művészetek Eszközeivel alternatív program szakértői szakvizsgás képzésére. Mentor pedagógusként átadhattam tudásomat az óvodapedagógus hallgatóknak.

Hiszek az „egy életen át tartó tanulásban”, hiszen eredményesen gyermekeket nevelni évtizedeken keresztül nem lehet csupán rutinból, tapasztalatból. Meg kell ismerni a legújabb módszereket, el kell sajátítani a korszerű technikákat, pedagógiai irányvonalakat, ezeket megfelelő arányban beépítve a mindennapi munkánkba válhatunk csak sikeres pedagógussá.

A pedagógus életpályamodell bevezetésekor az elsők között írtam meg pedagógus I, majd pedagógus II, s később mesterpedagógusi portfóliómat. Ez utóbbit szakértői profillal. Az Oktatási Hivatal felkérésére részt vettem a Mesterpedagógus portfólió elkészítéséhez készített útmutató szakmai véleményezésében. Óvodapedagógusi munkám mellett 2015-től pedagógus minősítési és tanfelügyeleti szakértői feladatokat is elláttam az Oktatási Hivatal megbízásából. A szakértői munkám során rengeteg településen jártam, s betekintést nyerhettem nagyvárosi óvodák, és kistelepülések óvodáinak életébe egyaránt. Az a kapcsolati tőke, amelyet akkor alakítottam, azóta is segíti munkámat.

Megmagyarázhatatlan okokból mindig azt éreztem, hogy nem állhatok meg, újabb és újabb kihívásoknak kell megfelelnem. A köznevelési intézmények menedzszerszemléletű vezetését kívánnak. Nem működhetünk „langyos vízként” ebben a folyamatos innovációt és megújulást követelő világban. Keresni kell a kitörési lehetőségeket, s ezek egyre több munkát és energiát igényelnek. Alig befejeztem a közoktatásvezetői szakvizsgát, a szakmában eltöltött 27 év után új kihívások elé néztem. 2018-ban megtisztelő felkérést kaptam Kaposvár Megyei Jogú Város Polgármesterétől. Az óvodák szakmai működését segíthetem köznevelési referensként immár fenntartói oldalról. A hivatali munka először nagyon furcsa volt, de hamar rájöttem, hogy ezt is alakíthatom úgy, hogy az nekem komfortos legyen. Munkám során elsődleges szempont volt, hogy hivatalnokként NE az íróasztal mögül irányítsak, hanem együtt élve az intézményekkel partneri kapcsolatot alakítsak ki.

Ma már tudom, a kihívásokat úgy kell felfogni, mint olyan lehetőségeket, melyek a tapasztalatainkat bővítik, szakmai előmenetelünket segítik, nem pedig hátráltatják az életünket. Minden kihívásnak való megfeleléssel többek leszünk.

Oldalakon keresztül sorolhatnám még, mi mindent tanultam meg a szakmában – beleértve a fenntartói feladatokat is - eltöltött évek alatt. Azt gondolom azonban, hogy a legfontosabb az, hogy képes voltam élni az adódó lehetőségekkel, igyekezve azokat a saját és a közösségünk szakmai fejlődésének érdekében felhasználni.

Céljaim természetesen ma is vannak, ezek visznek előre folyamatosan.

Motivációm

Szakmai életutamból látszik, hogy ennek a nemes szakmának mindkét oldalán álltam. A szakmai munkából 27 évig vettem ki a részem, míg a fenntartó óvodák szakmai irányításáért felelőseként, irányítóként immár 7 éve segítem kollégáimat. Hiszem, hogy ahhoz, hogy valaki hatékonyan, minden óvodai partner számára elfogadhatóan működtessen egy rendszert, mindkét oldalt ismernie kell. A kellő alázat a szakma iránt, a lojalitás, az együttműködés nagy erény lehet az új kihívások előtti úton.

Elődöm, Sárdi Zoltánné Marika szavai munkám során elkísérnek. Egyik, s talán számomra a legmeghatározóbb tanácsa élénken él Bennem, s útmutatást adott mindennapi munkámhoz. „Mindig legyen idő azok számára, akik segítségért, tanácsért fordulnak hozzád!” Nem volt kérdés, hogy bármikor bárki kéréssel, problémával fordult hozzám, meghallgattam, tanácsot adtam, megnyugtattam. A kollégákkal történő beszélgetések során mindig előkerültek azok a kérdések, hogy: Hogyan segíthetnék? Hogyan változtathatnék? Hogyan javíthatnék?

Talán az elsődleges motivációm ez. Változtatni úgy, hogy a változás segítse az óvodapedagógia kor kihívásaihoz való alkalmazkodását, s közben segítse a szakmai munka színvonalának növelését. Azonban motivációm kettős, így nem csupán külső, hanem belső is, mely talán még fontosabb. Elhivatott vagyok a szakma iránt. Nyitott a világra, s annak változásaira. Hiszek abban, hogy minden gyermek egy olyan individuum, aki hozzátesz valamit a világ előrehaladásához. Ki a mosolyával, ki az értelmével, ki a szorgalmával, ki a szeretetével azt segíti elő, hogy a világ fejlődjön, s jó legyen benne élni.

A támogató közösség, amelyben dolgoztam és dolgozom, abban erősít, hogy tegyek céljaim elérése érdekében. A külső és belső motiváció talán szerencsésen találkozott életkorommal, hiszen a szakmában eltöltött 34 év alatt annyi tapasztalati bölcsességgel rendelkezem, hogy kellő támogatással, egy jó csapattal olyan óvodákat működtethetünk, ahol jó gyereknek és jó pedagógusnak lenni.

Mottó: „Ne a változástól, az állandóságtól félj!”
/Lao-ce/

Helyzetelemzés, statisztikai adatok

Óvodák számának alakulása

Kaposváron 26 feladatellátási helyen 100 óvodai csoportban folyik óvodás korú gyermekek oktatása, nevelése. Fenntartói eloszlásban az alábbiak szerint:

Állami fenntartásban	Egyházi fenntartásban	Egyetemi, alapítványi fenntartásban	Önkormányzati fenntartásban
2 óvoda	4 óvoda	1 óvoda	19 óvoda
8 csoport	11 csoport	6 csoport	75 csoport

/2024/2025-ös nevelési év/

Jól látszik, hogy az önkormányzati fenntartásban lévő óvodák száma a legnagyobb óvodai rendszer, melyet az egyházi fenntartásban működtett intézmények követnek. Az utóbbi évek folyamatos gyermeklétszám csökkenése, s ezzel párhuzamosan az egyházi óvodák számának növekedése, s így csoportszámaik bővülése egy olyan helyzetet teremtett a város életében, mely sajnos arra kényszerítette a fenntartói döntéshozókat, hogy a kihasználatlan óvodai csoportokat szüneteltesse.

Csoportok számának alakulása

Az alábbiak mutatják 5 évre visszamenőleg a csoportszámok alakulását.

	Óvodai csoportszámok				
	2020/2021 nevelési év	2021/2022 nevelési év	2022/2023 nevelési év	2023/2024 nevelési év	2024/2025 nevelési év
Önkormányzati fenntartású óvodák	81	81	76	76	75
Egyéb fenntartásban lévő óvodák	24	22	27	25	25
Összesen	105	103	103	101	100

A 2022/2023-as nevelési évben nyitotta meg kapuját a Szent Család Katolikus Óvoda, mely megnyitásával egyidőben az önkormányzati fenntartású óvodák gyermeklétszáma olyan mértékben csökkent, hogy egyszerre öt csoport szüneteltetéséről döntött a Közgyűlés. Következő évben már a Szent Margit Katolikus Óvodában is csökkent a gyermeklétszám, így a csoportok száma is. Sajnos a demográfiai mutatók 2024-ben sem lettek jobbak, így ismét csoport szüneteltetésre volt szükség a racionális működés érdekében. A következő táblázat szemléletesen mutatja az óvodába beiratkozó gyermekek számának csökkenésének mértékét.

Gyermeklétszám alakulása

A következő táblázatban a gyermeklétszám alakulását szeretném bemutatni, de már csak az önkormányzati fenntartású óvodák tekintetében, hiszen esetünkben ez a releváns.

2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
1705 fő	1680 fő	1640 fő	1583 fő	1558 fő

/KIR statisztikai adatok alapján/

A fentiekben a létszámok fizikai számokat mutatnak, a sajátos nevelési igényű státusz szorzószámait nem tartalmazzák.

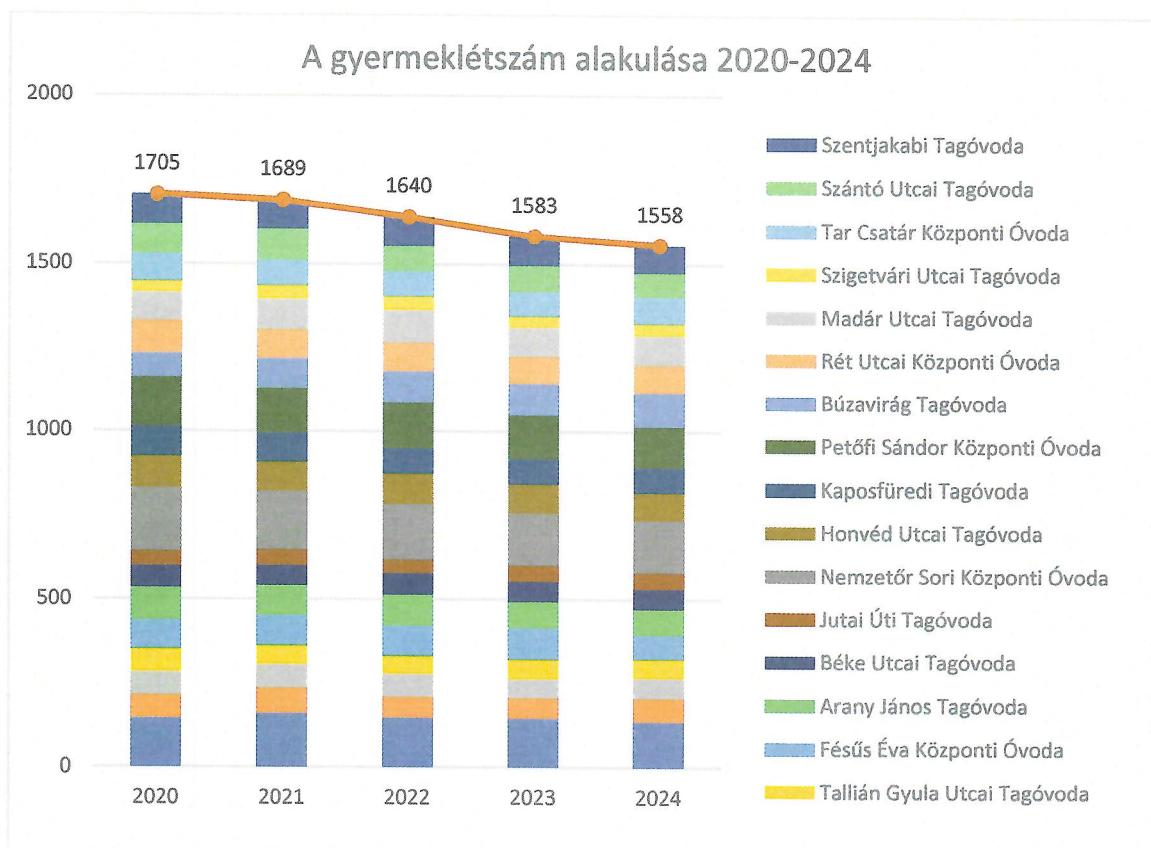
Öt év alatt mintegy 147 fővel iratkozott be kevesebb gyermek óvodáinkba. A csoportszámok csökkenése leköveti a létszámcsökkenést, hiszen öt év alatt mínusz hat csoporttal számoltunk. Azonban a jelenlegi csoportszámok racionalizálása szükséges a gazdaságos és hatékony működés érdekében.

A következő táblázatban óvodánként szeretném bemutatni a gyermeklétszámok alakulását.

	2020	2021	2022	2023	2024
Festetics Karolina Központi Óvoda	145	161	147	145	137
Temesvár Utcai Tagóvoda	69	74	62	61	69
Damjanich Utcai Tagóvoda	67	68	68	55	59
Tallán Gyula Utcai Tagóvoda	70	59	54	60	58
Fésűs Éva Központi Óvoda	85	89	89	93	71
Arany János Tagóvoda	97	90	93	79	78
Béke Utcai Tagóvoda	67	60	66	61	60
Jutai Úti Tagóvoda	42	45	39	47	49
Nemzetőr Sori Központi Óvoda	188	175	165	155	154
Honvéd Utcai Tagóvoda	95	88	90	87	84
Kaposfüredi Tagóvoda	88	85	76	74	74
Petőfi Sándor Központi Óvoda	146	133	136	130	121
Búzavirág Tagóvoda	74	91	95	95	102
Rét Utcai Központi Óvoda	98	84	85	83	85
Madár Utcai Tagóvoda	83	93	98	86	87
Szigetvári Utcai Tagóvoda	34	41	41	34	36
Tar Csatár Központi Óvoda	80	74	73	73	80
Szántó Utcai Tagóvoda	90	95	78	78	71
Szentjakabi Tagóvoda	87	84	85	87	83
	1705	1680	1640	1583	1558

A gyermeklétszám csökkenés majdnem mindegyik óvoda tekintetében észrevehető, azonban a nagyobb oviknál szembetűnő.

A jövőben fontos cél az óvodák befogadóképességeihez igazított racionális létszámok kialakítása.



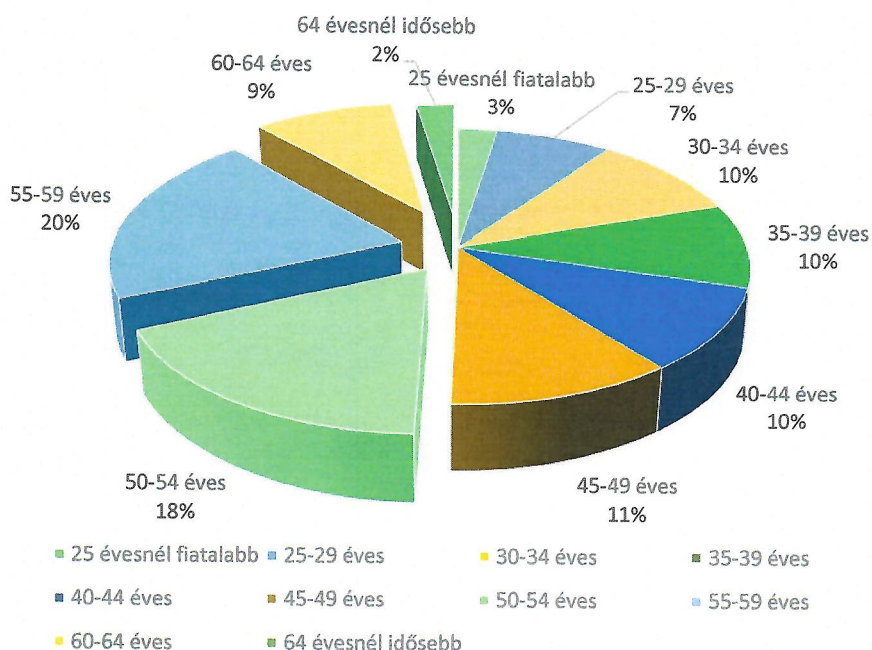
Pedagógus korfa adatai

Az önkormányzati fenntartásban működő óvodák esetében óvodapedagógusaink a KIR statisztikában rögzített adatok alapján az alábbi korcsoport eloszlásban végzik oktató-nevelő munkájukat.

kevesebb mint 25 éves	25-29 éves	30-34 éves	35-39 éves	40-44 éves	45-49 éves	50-54 éves	55-59 éves	60-64 éves	több mint 64 éves
4 fő	12 fő	16 fő	16 fő	16 fő	18 fő	29 fő	33 fő	15 fő	4 fő

/2024 KIR statisztikai adatok alapján/

Óvodapedagógusok megoszlása korcsoportonként



A 163 fő óvodapedagógusból 50 év feletti 81 fő, tehát 49 százalék. Ebből körülbelül 15-20% a nyugdíjas korba lépő, vagy már nyugdíj mellett dolgozó óvodapedagógus. A pedagógusok körében egyre nagyobb veszélyt jelent a kiégés jelensége, mely nem csak az idősebb korosztályra jellemző, hanem észrevehető az aktív korú dolgozóknál is. Nagy feladatunk van tehát ezen a területen. A korrekt feladatelosztás, a munka és a magánélet arányának helyes megtalálása mind csökkenthetik a stresszt, amely közvetve elsődlegesen felel azért, hogy elmúlik a hivatás varázsa. A pálya vonzóvá tétele nem csak a bérezésen, hanem rajtunk, gyakorló óvodapedagógusokon is múlik. Mindent meg kell tennünk annak érdekében, hogy ennek a gyönyörű szakmának a szépségeit minél szélesebb körben megismerhessék a fiatalok.

Pedagógus életpálya fokozatok alakulása

A pedagógus életpálya modell bevezetése lehetőséget nyújt az óvodapedagógusok számára, hogy önállóan menedzseljék előrelépésüket. 2013-ban a kezdeti – akkor még Pedagógus II. fokozatig kötelező – minősítések esetében hatalmas érdeklődés volt tapasztalható a minősítésre jelentkezők számában. A jelenben azt érzékelem, hogy kicsit megtorpanni látszik a minősítési fokozatok közötti előrelépés.

Az egyes fokozatok tekintetében az alábbi létszámmal foglalkoztatjuk óvodapedagógusainkat.

Gyakornok	Pedagógus I	Pedagógus II	Mesterpedagógus	Kutatótanár	Egyéb
7 fő	49 fő	72 fő	21 fő	0 fő	14 fő

Jól látszik, hogy a legmagasabb számban Pedagógus II. fokozatban vannak az óvodapedagógusok. Az is szembetűnő, hogy nagyon kevés a gyakornok fokozatban lévő óvónők száma, ami szintén azt mutatja, hogy kevés a fiatal szakember óvodáinkban. A mesterpedagógus fokozat számai reálisnak mondhatók. Azt gondolom azonban, hogy nagyon sok a kiváló szakember intézményeinkben, így fontos, hogy bízzanak magukban, s akarjanak mesterpedagógusként megújulni, változni, tudást átadni.

A pedagógiai munkát közvetlenül segítők (NOKS) szerepe

Fontos megemlítenünk a NOKS dolgozók szerepét az óvodák életében. Dajkák, pedagógiai asszisztensek, óvodatitkárok azok a személyek, akik sokszor észrevétlenül vannak jelen a csoportokban, s csendes közreműködőként segítik az óvónénik oktató-nevelő munkáját. Ők azok a személyek, akik legtöbbször olyan bizalmi viszonyt alakítanak ki a kisgyermekkel, amely alapja a gondozásnak.

Pedagógiai asszisztenseink azok a személyek, akik jolly joker-ként mindenhol ott vannak. Ha kell dajkanénik, ha kell óvónénik, ha minden optimális, akkor az óvónénik fejlesztő munkáját segítő szakemberek. Ők azok, akik értenek a sajátos nevelési igényű gyermekekhez, a nehezen kezelhető gyermekekhez egyaránt, hiszen ha szükség van rá sétálnak velük, ha csillapíthatatlan mozgásigényük van, akkor futnak velük az udvaron.

Óvodatitkáraink az adminisztratív tevékenységekben nyújtanak pótolhatatlan segítséget. Fénymásolnak, szkennelnek, foglalkozási segédanyagokat sokszorosítanak.

A nevelést segítő társak munkája ugyan nem pedagógiai munka, de nélkülük a pedagógus „félkarú óriás”. Figyelnünk kell rájuk, hiszen munkájuk éppen olyan fontos, mint az óvónéniké. Partnerek, s nem beosztottak.

Egyéb alkalmazottak az óvodai mindennapokban

Az óvodák tisztasága elengedhetetlen. Amikor szép, tiszta, jó illatú épületbe lépünk, akkor azt érezhetjük, hogy igen, ennek az intézménynek van gazdája. Fontosak az első érzések. Az udvaros bácsi az a személy, akit minden gyermek és szülei névről ismernek. Nincs közvetlen kapcsolatban az ovisokkal, de mégis népszerű. Példa a fiúk számára, hiszen elektromos kütyükkel dolgozik, ami igazán érdekes. Munkájukkal észrevétlenül tanítják a gyermekeket.

Közösség ereje

Pedagógusok, pedagógiai munkát közvetlenül segítők és egyéb alkalmazottak. Így kerek az óvodai közösség. Ha az óvodát egy órához hasonlítjuk, akkor könnyen elképzelhető a fogaskerek működése. Minden óvodai szereplő egy fogaskerék. Együtt mozogva, szoros kapcsolatban segítik egymást, s így biztosított a működés. Ha valamelyik fogaskerék hiányzik, a működés is akadozik.

Óvodáink értékei, melyek a jövőképek alapjai

Petőfi Sándor Központi Óvoda

Az óvoda a város egyik legnagyobb lakótelepi környezetében található. Csoportszobái galériások, lehetőséget adva a kétszintű szerepjátékoknak. Olyan szerencsés kialakítása van a több szárnyban elhelyezkedő csoportoknak, hogy előterük „kistornaszobaként” használható, így az ovi maximálisan épít erre a mozgásfejlesztési lehetőségre. KRESZ pályájuk lehetővé teszi a közlekedésre nevelés gyakorlati megvalósítását. Mozgással az egészségért programjuk áthatja mindennapi pedagógiai módszereiket.

Búzavirág Utcai Tagóvoda

A város szélén, szintén lakótelepi környezetben helyezkedik el a „kupolás ovi”. Az ovi ugyan lakótelepi közegben található, de számos környezettudatos program élenjárójaként egy kis zöld szigetként működnek. Hiszik, hogy a természettel harmóniában élve lehet teljes életet élni. A környezettudatos életmód iránt elhivatott óvodapedagógusok dolgoznak az „örökös zöldóvoda” címmel rendelkező intézményben. A zöldszemlélet megjelenik abban is, hogy a nevelési évet mindig erdei ovival zárják.

Nemzetőr Sori Központi Óvoda

Ahogy a köznyelv hívja: „csigalépcsős ovi”. Lakótelepi környezetben ugyan, de mégis hatalmas udvarral rendelkező ovi remek lehetőséget nyújt a gyermekek szabad mozgásigényének kielégítésére. A nevelőtestület nagy hangsúlyt fektet az értékorientált egyéni fejlesztésre.

Honvéd Utcai Tagóvoda

A Nemzetőr ovi közvetlen szomszédságában található. Az intézményben sikeresen működik az azonos életkorú csoportok szervezése, melyet a szülők szívesen fogadnak. A mindennapi életszervezés során számos plusz fejlesztési lehetőséget biztosítanak a gyermekek számára. Ilyen a játékos gyermektorna, zeneovi foglalkozás. Kiemelt tevékenységként nagy hangsúlyt fektetnek a mozgásfejlesztésre.

Kaposfüredi Tagóvoda

A kaposfüredi városrészben egy szép zöld környezetben található, családias jellegű épületben működő intézmény. Kiemelt figyelmet fordítanak a mozgásfejlesztésre, valamint az egészséges életmódra. Számos kitüntető címmel rendelkeznek. Zöld Óvoda, Madárbarát Óvoda, Biztonságos Óvoda, Kiváló Akkreditált Tehetségpont.

Fésűs Éva Központi Óvoda

Belvárosi óvoda, ahová nagyszámban azok a gyermekek járnak, akik a környéken laknak, vagy szüleik a belvárosban dolgoznak. Az épület nem óvodának épült, így számos ebből adódó problémával kell megküzdeniük a mindennapokban. Felhasználói az ONME művészeti programnak, ám mégis a néptánc módszertan szövi át mindennapjaikat. „Így tedd rá” mintaintézmény.

Arany János Tagóvoda

Lakótelepi környezetben működő intézményként – más hasonló óvodával együtt – fontosnak tartják a gyermekek környezettudatos nevelését. Örökös Zöld Óvoda és Madárbarát Óvoda cím büszke birtokosai.

Béke Utcai Tagóvoda

Lakótelepi oviként meg kellett küzdeniük a demográfiai változásokkal. Jellemzően más körzetekből, valamint vidékről járnak ide gyermekek. Fontosnak tartják a néphagyományok ápolását. Az intézményben nőtt a hátrányos helyzetű családok száma, így az érzelmi intelligencia fejlesztése érdekében minden csoportban bevezetésre került a „Boldog Óvoda” program.

Jutai Úti Tagóvoda

Kaposvár Tüskevári városrészében található óvoda egy családi házas övezeti, idilli környezetben található. Hatalmas udvara lehetőséget biztosít a gyermekek mozgásfejlesztésére. A Borostyán Anyaotthon szomszédsága miatt helyet adnak az ott lakó anyák gyermekei számára, mely sokszor igen nagy kihívás elé állítja az ott dolgozó pedagógusokat. A néphagyományok értékein keresztül végzik mindennapi munkájukat, melyben kiemelt szerepe van a szabad játéknak és a mesének. Ehhez kapcsolódva „Meseműhelyt” működtetnek.

Rét Utcai Központi Óvoda

A donneri városrész egyik óvodája. Az ovit körülölelő hatalmas udvar lehetővé teszi a gyermekek szabadban történő fejlesztését. A környezeti feltételek adottak az egészséges életmód kialakításához, így kiemelt értéként kezelik azt a gyermeki személyiség fejlesztés során.

Madár Utcai Tagóvoda

Családi házas környezetben, forgalmas utaktól távol a Cseri városrészben található. Az óvodaépülethez tágas udvar kapcsolódik. Egyik olyan intézménye a városnak, ahová túlnyomó többségben a körzetben lakó családok viszik gyermekeiket.

Szigetvári Utcai Tagóvoda

A két csoportos óvodában magas a szociális hátrányokkal érkező, roma gyermekek száma, éppen ezért a testi, lelki gondozás, szokás-szabályrendszer megalapozása a legfőbb pedagógiai feladat. Zárt kis udvaruk biztonságos játékteret nyújt a gyermekek számára.

Festetics Karolina Központi Óvoda

Kaposvár kertvárosában, Toponáron található. Hatalmas zöldövezetben elhelyezkedő patinás épületben működő óvoda. Az intézmény múltjának pedagógiai értékei, a hagyományok ápolása mellett igen fontos szerepet kap a művészeti nevelés. A városban egyedülként adaptált pedagógiai programmal dolgoznak az „Óvodai Nevelés a Művészetek Eszközeivel”. Számos címmel rendelkeznek, melyek közül megemlítendő az Örökös Zöld Óvoda, az Akkreditált Kiváló Tehetségpont”.

Damjanich Utcai Tagóvoda

Lakótelepi óvodaként épült. Kiemelt figyelmet fordítanak a gyermekek anyanyelvi nevelésére. Számos tehetségműhelyt működtetnek, melyek közül az óvodai rendszerben talán kiemelkedő a logikai-matematikai műhely „Töprengők” néven. Zöld Óvoda és regisztrált Tehetségpont.

Temesvár Utcai Tagóvoda

Mottójuk: „Nálunk mindig történik valami!” Az intézmény olyan speciális infrastruktúrával rendelkezik, mely vonzó a szülők számára. Két családi ház épület fogja közre az ici-pici udvarrészt. Számos családi programjuk igazán közösségépítő. A művészeti program megvalósítása mellett meg tudták őrizni egyéni arculatukat, mely az egészséges életmód jegyében nyújt számos lehetőséget. Egészségüket a családok körében nagyon népszerű.

Tallián Gyula Utcai Tagóvoda

Apró oviként is figyelnek arra, hogy az oda járó gyermekek tanuljanak meg harmóniában élni a természettel. A környezet szépségeinek megismerése mellett tehetségműhelyeket működtetnek. Mozgásos tevékenységeik során kihasználják az RSG csarnok közelségét.

Tar Csátár Központi Óvoda

A város legrégebbi óvodái közé tartozik. Jó infrastruktúrával rendelkezik, ahol nagy méretű csoportszobák, tetőtéri tornaszoba, valamint szép árnyas óvodaudvar várja az oda érkező ovisokat. Elsősorban az ott nevelkedő gyermekek szociokulturális hátrányait próbálják csökkenteni és az anyanyelvi nevelés és mozgáskultúra terén nyújtanak plusz lehetőségeket. Mindehhez projektrendszerű tanulási formát alkalmaznak.

Szántó Utcai Tagóvoda

A belváros közelében, nyugodt, csendes övezetben található óvoda. A családokkal való kapcsolattartás kimagasló érték. Kincses Kultúróvodaként számos programot kínálnak kicsiknek, s szüleiknek egyaránt. Zöld Óvodaként kihasználják infrastrukturális értékeiket, környezetüket.

Szentjakabi Tagóvoda

A szentjakabi városrészből járnak ide gyermekek, akiknek hátránykompenzációs nevelésük az elsődleges. Az elmúlt évben új udvarrészszel bővült eddigi mozgásos terük. Fontosnak tartják az együttélés szabályainak megtanítását, hiszen több roma közösségből jár ide kisgyermek. Felismerve azt, hogy az idejövő gyermekek tanulási képességeit kiemelten szükséges fejleszteni, Tanulás Könnyítő Programot (TKP) vezettek be, melynek azóta referencia óvodai intézménye lettek.

Egy közös pont biztosan van a 19 óvoda között. Az, hogy értékeket képviselnek. Ezen értékeket szükséges alapul venni akkor, amikor célokat, jövőképeket fogalmazunk meg.

Haladnunk kell a kor kihívásaival, a pedagógusokkal szemben támasztott elvárásokkal, s nyújtunk kell valami többet. Talán nem is többet, hanem mást. Alapértékeket, alapismereteket megtanítani, de nem a megszokott módon. Ebben rejlik az ovik elismertségének, keresettségének titka.

Az egyértelműen megfogalmazott jövőkép, sajátos arculat mellett továbbra is a legfontosabb, hogy partneri viszonyt, megértő közeget teremtsünk a családok és gyermekeik számára. A nyugodt, kölcsönös tiszteleten alapuló, elfogadó kapcsolat olyan bizalmi viszonyt eredményez, ahol a szülő elégedett partnerként segíti munkáját az óvónőknek.

Mottó: „Minden változás a világban egy szűk rétegben kezdődik el, és ha ez a szűk réteg elér valamilyen hatékonyságot, akkor kritikus tömeggé tud átalakulni, és akkor különböző szintekre, különböző minőségben és mélységben eljut.”
/Steigervald Krisztián/

Az új struktúra a változás szolgálatában

Miért szükséges a változás?

Kaposvár Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése a fenntartásában működő óvodák átszervezéséről döntött. A képviselő testület által elfogadott „egyvezetős” struktúra lehetőségeket teremt az óvodák számára, s lehetőségeket azon óvodapedagógusok számára, akik innovatívan, kreatívan és konstruktívan szeretnék a gyermekek nevelésének szolgálatában megújulni. A 19 telephelyen működő óvodai rendszer óvodáinként különböző értékrendet képvisel. A szülők nem azt keresik, hogy melyik központi óvodához tartozik a tagóvoda, hanem azt, hogy melyik van közel lakóhelyéhez, munkahelyéhez, hová járnak ismerősei, hol hall jókat az óvodai mindennapokról. Aki ismeri az ovikat, az tudja, hogy minden intézménynek vannak értékei, sajátos lehetőségei. A struktúraátalakítással ezeket az egyéni értékeket, sajátos arculatokat lehet erősíteni. Hiszem, hogy amennyiben minden ovi rendelkezik sajátos arculattal, olyan lehetőségekkel, amelyek a szülők figyelmét felkeltik, akkor megszűnik a „sztár” ovi és kevésbé „sztár” ovi versengés. Azonos esélyekkel indulnak a beiratkozási „harcban”.

Azt gondolom, hogy az egységesen kialakított, közös értékként megfogalmazott alapelvek - melyet egy közös logó erősíthet - a szülő számára azzal a jelentéssel bírhat, hogy a város bármely óvodájába írhatja gyermekét, az alapelvek egyformák. Emellett csupán abban van különbség, hogy ezeket az értékeket a művészeti neveléssel, az érzelmi neveléssel, a sportoláson keresztül, a tánccal, vagy egyéb sajátos eszközzel érnek el a pedagógusok.

Fontos kiemelni tehát, hogy a sajátos arculatnak nagy szerepe van!

Intézményirányítási elképzeléseim

Elsőként szeretném hangsúlyozni - amennyiben bizalmat kapok az igazgatói munkakör betöltésére -, hogy nem igazgatni kívánom az óvodákat, hanem vezetni. Vezetni szeretném úgy, hogy minden segítséget, támogatást megadva olyan ovik működjenek a városban, ahol nem kiégett, megfáradt pedagógusok, hanem a holnap kihívásait váró óvónénik nevelik szeretetben a gyermekeket. Ehhez elengedhetetlen, hogy olyan vezetői csapatot alakítsak ki, akik partnerként támogatják, segítik egymást. Nem a főnökük szeretnék lenni, hanem a kollégájuk, vezetőjük, aki egyben, mint pályázatom elején említettem, Brunszvik Terézként az anyjuk is. Kellő tudással, tapasztalattal irányítva a munkát.

Olyan bizalmi légkör kialakítása a célom, amelyben minden munkavállaló bátran fordul vezetői felé. Nem íróasztal mögül szeretnék irányítani, hanem olyan vezető kívánok lenni, aki kapcsolatban áll kollégáival, ismeri őket, beszélget velük, figyel rájuk. A jó vezető megfogható, elérhető mind a kollégák, mind a szülők számára.

Vezetői gesztusok, amelyeket alkalmazni szükséges:¹

Pozitív megerősítések	Dicséret, elismerés, építőjellegű visszajelzések
Kérdések megfogalmazása	Fontosak az ellenőrző kérdések, hogy mindenki érti-e az elvárásokat
Nyitottság	Fontos, hogy a kollégák is kérdezhessenek
Folyamatos jelenlét	Jelen kell lenni a csapat életében
Figyelem	Kellő figyelemmel, érdeklődéssel kell fordulni a kollégák felé, hogy a célokat, erősségeket támogatni, a felmerülő nehézségeket megoldani tudjuk

Az előzőekben megfogalmazottakat tartom nagyon fontosnak akkor is, amikor vezetőtársaimat fogom felkérni a közös munkára. Ugyanezen értékeket várom el mindannyiuktól. Hiszem, hogy senki nem főnöke a másinak, csupán mások a feladataik. Az egyes vezetői szinteken dolgozók közötti hierarchia nem szabad, hogy a munka rovására menjen. Feladatom, hogy kialakítsam a vezetőtársak közötti kiegyensúlyozott munkakapcsolatot. Nem főnöki ellenőrzéseket kívánok végezni, hanem megfigyeléseket, melyek során tanácsokat adva, jobbtételi szándékkal a fejlődést elősegítve dolgozunk együtt.

Az új „egyvezetős” irányítási modellel ami várható:

- Szakmai önállóság!
- A 19 óvoda egyenlő esélyeket, egyenlő lehetőségeket kap.
- Létrehozható egy egységes értékrendszer, mely tükrözi Kaposvár értékeit.
- A „Mi” tudat erősítése. Minden óvoda a kaposvári közösséget szolgálja.
- Tagóvodák sajátos arculatának, előnyös különbségének megmutatása, mely színesíti a város óvodaképét.
- Csökken a tagóvodák adminisztrációs terhe, mely pozitívan hat a gyermekekkel eltöltött időre.
- Humánerőforrás szükség szerinti átcsoportosításának lehetősége.
- Pályázati előnyök.
- Korrekt, egységes elvárások a pedagógusokkal szemben.
- Tagóvodák közötti átjárhatóság a dolgozó kérésére.
- Könnyebb kommunikáció a fenntartó és a vezető között.
- Egységes lobb.

A felsoroltak a teljesség igénye nélkül várhatóak az óvodai központ irányító munkája mellett. Azonban mindehhez már most látszik, hogy olyan professzionális vezetői csapat felkérése szükséges, akik elhivatottan képviselik a jó és hatékony óvodapedagógia ügyét, akik a megoldásokra törekednek és a lehetőségeket látják a megoldandó feladatokban és nem a problémát. A vezetők kompetenciabővülésével élni és nem visszaélni tudnak.

¹ <https://www.viapan.hu/hu/blog/allaskeresesi-tippek/jo-vezeto-kompetenciak>

*Mottó: „Lehet, hogy sosem értek célba. És ez nem baj.
Az a baj, ha el sem indultok a cél felé.”
/Kovács Krisztián/*

Kiemelt célok az óvodai rendszer hatékony működtetése érdekében

Öt éves vezetői ciklus kiemelt feladatait rövid-, közép és hosszútávú időkeretekben kívánom megjelölni. Első feladat azonban az új óvodai struktúra hatékony működtetése érdekében tett intézkedések, s a hozzá tartozó feladatelosztás.

Tanügyigazgatással kapcsolatos feladatok

Cél	Feladat
Rövidtávú cél	
Jogszerű működés biztosítása	alapdokumentumok elkészítése
Pedagógiai Program elkészítése	az intézmény Pedagógiai Programjának elkészítése, mely tartalmazza a közös célokat, alapértékeket az ONOAP meghatározásai szerint, valamint a tagóvodák sajátos, egyéni arculatát tükröző szakmai programját
Szervezeti és Működési Szabályzat elkészítése	Tagóvoda vezetőkkel közösen megfogalmazva a szabályzat kötelező tartalmi elemei között a vezetők feladatelosztása, felelősség és hatáskörök megfogalmazása
Elektronikus adatszolgáltatásokhoz kapcsolódó feladatok	OviKréta, KIR személyi nyilvántartás vezetése, PTTR (továbbképzési rendszer) feladatkörök kiosztása
	Hivatali kapuhoz tartozó ügyintéző kijelölése
Középtávú cél	
Nyilvántartások vezetése	Kapcsolatfelvétel azokkal a partnerekkel, akik dokumentumai az óvodai nevelést befolyásolják. - Szakértői bizottság - Szakszolgálat - Családsegítő A dokumentumok a központ felé érkeznek, ahol adatrögzítés után kerülnek a tagintézményekhez. Így biztosítható a naprakész statisztikai adatok ismerete a központban.
Hosszútávú cél	
Tanügyi dokumentumok elkészítése	Dokumentumok rendszerének kialakítása, lehetőség szerint elektronikus továbbításra alkalmas rendszerben

Pedagógiai, szakmai feladatok

Cél	Feladat
Rövidtávú cél	
Sajátos, egyéni arculat kialakítása	Azon tagóvodák részére segítségnyújtás, akik nem rendelkeznek sajátos arculattal, mely a közös pedagógiai célok szolgálatában áll.
Óvodák közötti kapcsolat erősítése	Olyan programok szervezése, melyek minden óvoda aktív részvételét igénylik, így erősítve a közösséget. Óvodaközi munkaközösségek szervezése.
Kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelése	Törekedni kell a sajátos nevelési igényű gyermekek intézmények közötti arányos elosztására. (amennyiben a szakértői bizottság javaslatával érkezik)
Iskolára felkészítő program	Az ONOAP-ban megfogalmazott iskolaelőkészítő foglalkozások megszervezése, annak dokumentálása a tagóvodák lehetőségeihez igazodva.
Középtávú cél	
Logikai gondolkodás támogatása	Padlórobotok beszerzése minden óvodába, amely a gyermekek logikus gondolkodását segíti a robotika alapjaival.
Integráció támogatása	Sajátos Nevelési Igényű gyermekek neveléséhez kapcsolódó továbbképzések, gyakorlati bemutatók szervezése
Belső tudásmegosztás	Tudásátadás, egymás munkájának, értékeinek, erősségeinek megismerése NOKS-os kollégák szakmai továbbképzésének szervezése
Hosszútávú cél	
Pedagógiai fejlesztések	Jógyakorlatok publikálása Innovatív módszerek és technikák kidolgozása Módszertani kultúra bővítése
Óvodai nevelő duális képzés	Duális képzőpartnerként olyan tudásátadás, mely egyaránt szolgálja mind a leendő óvónők, mind a saját érdekeinket. Óraadó oktatóink számának bővítése.

Humánerőforrás fejlesztéssel, szervezeti kultúrával kapcsolatos feladatok

Cél	Feladat
Rövidtávú cél	
Közösségépítés	Közös programok szervezése, munkahelyi szakmai kapcsolatok erősítése a tagóvodák között.
Egyenletes munkaterhelés	Azon értékek megtalálása a kollégáknál, amelyek a közösséget szolgálják. Ezek figyelembe vételével a feladatok egyenletes elosztása mind óvodán belül, mind tagóvodák között.
Középtávú cél	
Állandóság az óvodák életében	Mivel egy óvodai rendszerben működnek a tagintézmények, a cél az, hogy olyan alapértékekkel és egységes szemlélettel dolgozzanak az ovik, hogy minden munkavállaló jól érezze magát a munkahelyén, így csökkentve az óvodaváltoztatási igényeket.
Aktív korú munkavállalók felvétele az óvodai rendszerbe	A bérrendezés után látható, hogy többen térnek vissza a pályára, valamint a pedagógusképzésben is egyre többen vesznek részt. Kellő tisztelettel fordulva a nyugdíj mellett dolgozó óvodapedagógusok felé célozom, hogy aktív korú munkavállalók dolgozzanak óvodáinkban.
Kiegészítő veszélyének minimalizálása	Olyan stresszmentes munkahelyi légkör létrehozása, amelyben szívesen dolgoznak a kollégák. A munkahely és a magánélet egyensúlyának maximális figyelembevétele.
Gyakornokok támogatása	Friss diplomás óvodapedagógusok támogatási rendszerének kidolgozása, mentorhálózat kialakítása.
Hosszútávú cél	
Kiemelkedő munkavégzés motiválás	Olyan elismerő, ösztönzőrendszer kidolgozása, amely támogatja a kiváló munkavégzést. Emléktárgy létrehozása.
Gyógypedagógiai asszisztensi munkakör létrehozása	Az egyre magasabb számban jelen lévő sajátos nevelési igényű gyermekek fejlesztését segítő, támogató gyógypedagógiai asszisztensek alkalmazásának támogatása. (költségvetési forrás függvényében)

Intézményi menedzseléssel kapcsolatos feladatok

Cél	Feladat
Rövidtávú cél	
Intézményi arculat, imázs építés	Mind az óvodai központ, mind a tagóvodák tekintetében logó megalkotása, mely fontos arculati elem. Folyamatosan frissülő honlap elkészítése, működtetése.
Sajtó megjelenések	Szakmai cikkek megjelentetése a helyi médiában, melyet más-más témában óvodapedagógus kollégák írnak.
Óvodanépszerűsítő programok	„Ovisok Napja” megszervezése, mely során a város valamennyi óvodája kitelepül és bemutatja workshop szerűen azokat az értékeket, amelyeket óvodája kínál.
Középtávú cél	
Intézmény pozitív megítélése	Folyamatos médiamegjelenés.
Jelenlét a mindennapokban	„Ovi újság” elkészítése.
Hosszútávú cél	
Pályázati lehetőségek kihasználása és támogatása	Zöld Óvoda és egyéb arculati címek támogatása. Közösségi programok szervezésére történő pályázati lehetőségek kihasználása.
Publikációk	Szakmai tanulmányok, jógyakorlatok publikálása szakfolyóiratokban.

Gazdálkodással kapcsolatos feladatok

Cél	Feladat
Rövidtávú cél	
Költséghatékony, takarékos gazdálkodás	Működéshez szükséges szerződések racionalizálása. Szakmai és egyéb eszközök beszerzési folyamatainak egyszerűsítése, költséghatékony működtetése, átlátható nyilvántartása.
Középtávú cél	
Udvari játszóeszközök vásárlása	Forgórendszerben történő játéktelepítések.
Hosszútávú cél	
Külső források felkutatása	Pályázati lehetőségek kihasználásával az óvoda működésének támogatása.

Infrastruktúra és eszközfejlesztéssel kapcsolatos feladatok

Cél	Feladat
Rövidtávú cél	
Óvodai bútorok cseréje	Letisztult, esztétikus, modern óvodai környezet biztosítása. Szükség szerint textília cserék, esetleg gyermekbútorok cseréje.
Középtávú cél	
Óvoda környezetének felújítása	Füvesítések Aszfaltos, térköves felületek ütemezett felújítása. Magaságysók készítése, beszerzése.
Laptop beszerzések	Az OviKréta használatához laptopok biztosítása, azok számának folyamatos bővítése.
Hosszútávú cél	
Oviöltözők korszerűsítése	A gyermeköltözők korszerűsítése, egyéni tervezések lehetőségeinek vizsgálata. (asztalos által készített egyedi, helytakarékos megoldások)
Kerítés felújítási program	A fenntartóval olyan kerítés felújítási program elindítása, amely során prioritási sorrendben megújulhatnak óvodáink kerítései.
Tornaszoba kialakítása	A már meglévő tornaszobák felújítása, eszköztárak bővítése. Azoknál az óvodáknál, ahol hosszútávon bezárásra került csoport, annak átalakítása tornaszobává.

Valamennyi cél megvalósításához fontos a jól előkészített tervező, szervező munka, mely során feltérképezésre kell kerülnön valamennyi óvoda kiinduló állapota.

Természetesen minden óvodai épületet lehetne nagy beruházásokkal fejleszteni, melyeknek lehetőségét a fenntartóval átbeszélve ütemezve (akár pályázati keretből) szükséges megoldani. Ez nem vezetői programom része, hiszen független a szakmai programomtól.

A fejezetben felsorol rövid-, közép és hosszútávú céljaim maradéktalan megvalósítására törekszem. A szakmai célkitűzéseim megvalósításában vezetőtársaim támogatása szükséges, a gazdálkodási, infrastrukturális, eszközfejlesztési célokban pedig az óvodai gondnokság segítése elengedhetetlen.

Minden általam megfogalmazott cél csak úgy valósulhat meg, ha olyan partnerkapcsolatokat alakítok ki, amelyek támogatni tudják vezetői céljaim megvalósulását.

A legfontosabb partner a fenntartó, aki nélkül egy cél sem tud megvalósulni, hiszen az ő támogatása, bizalma szükséges ahhoz, hogy megfelelő jövőképet tudjunk magunk elé állítani.

*Mottó: „Kevés, hogy önmagában csak álmaink legyenek, ha nincs jövőképünk,
ha nem tűzünk ki konkrét köztes állomásokat,
és ha nem tervezzük meg az odavezető utat,
akkor csak nagyon nehezen,
vagy egyáltalán nem jutunk el a célig.
Tervezés nélkül nem jutnánk el sehova.”
/Kemény Dénes/*

Óvodáink jövőképe

Pályázatom elején a helyzetelemzés fejezet alatt néhány gondolattal érintettem óvodáink értékeit, jelenlegi erősségeit, amelyekre a következő időszakban támaszkodni szeretnék. Azt gondolom – ahogy azt a fejezet mottója is írja – hogy ha nincs jövőképünk, akkor csak egyhelyben topogunk. Nem várhatjuk, hogy a dolgok jól alakuljanak, ha nem teszünk érte semmit. A mai kihívásokkal teli, pörgős, rendkívül gyorsan fejlődő világunkban szükség van arra, hogy képesek legyünk megújulni, szokásainkon változtatni. Az új óvodai struktúra lehetőséget ad arra, hogy minden óvoda megálljon, elgondolkodjon azon, hogy hol tart, s hová szeretne eljutni. Ha a jövőkép és a cél megvan, akkor már csak mellé kell tenni azokat a módszereket, ötleteket, amelyekkel megvalósítható a kitűzött cél.

A következőkben szeretném megosztani azokat a gondolatokat, amelyeket beszélgetéseink során jövőképként – inkább elérendő célként, megvalósítandó tervként - megfogalmaztak a kollégák.

Petőfi Sándor Központi Óvoda

Az óvoda sportos arculati elemeinek folyamatos aktualizálása, frissítése a kor kihívásaival. Az óvodások életkorának megfelelő sportági alaptermék megismerése. Az intézmény joggyakorlatának (mozgáskotta módszer) széles körű terjesztése. Óvodai nevelő duális képzés professzionális működtetése.

Damjanich Utcai Tagóvoda

Zöld óvodaként a környezettudatos szemlélet, valamint a fenntarthatóság képviselője. A működő tehetség műhelyek bemutatása, valamint a logikai műhely fejlesztő munkájának magasabb szintre emelése a robotika eszközével.

Kaposfüredi Tagóvoda

Olyan óvodát szeretnének működtetni, amelyben az eddigi értékeiket megőrzik, s mindemellett alkalmazkodni tudnak a kor kihívásaihoz. A városban működő egyéb tehetségpont óvodákkal történő együttműködésből a kölcsönös tanulási lehetőségek felhasználása saját fejlődésük érdekében.

Temesvár Utcai Tagóvoda

Olyan szakmai sajátos terület működtetése, ahol az egészség a fő terület. Olyan új egészségmegőrző technikák, módszerek alkalmazása, mint például a gyermekjoga, vagy a mindfulness program.

Tallián Gyula Utcai Tagóvoda

Örökös Zöld Óvodaként jövőkéjük szorosan összefonódik az ökológiai tudatosság és környezettudatos szokások alkalmazásával. Az ovikertet szeretnék bővíteni, illetve újrahasznosítási projekteket kívánnak bevezetni. Emellett a digitális eszközökkel támogatott tanulási lehetőségek biztosítását szeretnék előremozdítani.

Béke Utcai Tagóvoda

A Zöld Óvoda program kritérium-rendszerének és pályázatának megismerése, a környezettudatos életmód beépítése a mindennapi munkába. Oviangol tematikájának kidolgozása, bevezetése az intézményben.

Madár Utcai Tagóvoda

Környezeti adottságait kihasználva szeretnék virágos óvoda lenni. Terveik között szerepel, hogy megismerkednek a különféle tehetséggondozó programokkal, melyekből kiválasztva a számunkra alkalmazhatót, tehetség műhelyt indítanak.

Jutai Úti Tagóvoda

Továbbra is a néphagyományok értékeinek őrzésén alapuló szakmai programot kívánnak működtetni. Rövidtávú céljaik között szerepel a Zöld Óvoda címre történő pályázás. Rendszeresen szerveznek szülőklubot, melyet amennyiben lehetőség lesz rá, kibővítenének olyan jeles előadók meghívásával, akik országos elismertségűek.

Szántó Utcai Tagóvoda

Továbbra is szeretnék megőrizni a Kincses Kultúróvoda szellemiségét. Zöld Óvoda cím elnyerése a céljuk.

Fésűs Éva Központi Óvoda

Interkulturális program, mint oktatási módszer beépítése az óvodai gyakorlatba. A belváros szívében természetközeli élmények biztosítása, természetvédő szemléletmód alakítása. Meglévő intézményi programjaik népszerűsítése szakmai bemutatók tartása. Pl.: Játékos angol, Így tedd rá, Tudor, Vidor mozgásfejlesztő iskolaelőkészítés.

Tar Csatár Központi Óvoda

Legfontosabb feladatuknak tartják a családok szociokulturális környezetét ismerve az értékközvetítést, esélyteremtést, hátránykompenzációt. Zöld Óvoda programjukat szeretnék továbbfejleszteni, így erdei óvoda program szervezése a céljuk.

Festetics Karolina Központi Óvoda

Az intézmény történelmi múltja visszatekintő épületének állagmegóvása. Az óvodapedagógusok ismereteinek, képességeinek fejlesztése a művészeti nevelés tükrében.

Arany János Tagóvoda

Örökös Zöld Óvodaként a téma iránt érdeklődő óvodák segítése, támogatása. Olyan sajátos arculat kialakítása, amely vonzóvá teheti az intézményt a leendő óvodások szülei számára.

Nemzetőr Sori Központi Óvoda

A gyermekek egyéni képességfejlesztésének támogatása érdekében olyan eszköztár létrehozása, illetve a jelenleg meglévő megújítása, korszerűsítése, amely segíti a különféle képességlemaradásokkal, esetleg kimagasló képességgel rendelkező óvodások fejlesztését.

Szigetvári Utcai Tagóvoda

Terveik között szerepel a családokkal való együttműködés formáinak bővítése, szülői szemléletformálás. Olyan óvodai környezetet szeretnének teremteni, amely a gyermekek testi-lelki egyensúlyát, sokoldalú fejlődését helyezi középpontba. A hagyományos értékek, módszerek mellett modern módszerekkel – Boldogságóra program, gyermekjoga – kívánják a gyermekek lelki egészségét fejleszteni.

Szentjakabi Tagóvoda

Legfontosabb céljuk a hátránykompenzáció. Ennek érdekében a Tanulás Könnyítő Program (TKP) folytatása, népszerűsítése. TKP asszisztens képzés a nevelő-oktató munkát segítők körében is.

Honvéd Utcai Tagóvoda

Fő sajátos arculatuknak tekintik az egészséges életmódot és mozgást. Ennek érdekében szeretnének a jövőben TSMT programot indítani, valamint kiemelten kívánják kezelni a jövőben a mentális egészség problémáját. Madárbarát Óvoda, Zöld Óvoda, Vöröskeresztes Bázisóvoda, valamint Boldog Óvoda is a tervezett jövőképük egy-egy eleme.

Búzavirág Tagóvoda

Az óvoda jövőjét olyan intézményben képzelik el, amely „zöld” arculatát megőrizve és folyamatosan fejlesztve példát mutat a környezettudatos nevelés terén, melybe a családokat, mint aktív szereplőket kívánják bevonni.

Rét Utcai Központi Óvoda

Olyan óvodát szeretnének, ahol az óvoda-család kapcsolata a kölcsönös, partneri együttműködésen alapul. Ehhez családi napokat kívánnak szervezni, melyeken a néphagyományörzés, mint kulturális érték az alap.

A felvázolt elérendő célokból arra következtetek, hogy bátortalanok az óvodák, igazán markáns jövőkép megfogalmazásában nem mernek gondolkodni. Biztosítani szeretnék minden ovit arról, hogy merjenek álmodni, sőt nagyot álmodni. Lehetőségeim szerint támogatni kívánom azon álmaikat, amelyek a fejlődést, az előrehaladást, s természetesen mindezekkel a gyermekek érdekeit szolgálják.

A megfogalmazott jövőbeli elképzeléseik megvalósítását segítem, hiszen azok nem földtől elrugaskodott gondolatok. Olyan racionális célok, kisebb mérföldkövek lehetnek az intézmények életében, melyek megvalósulása segíti az ovikat a valódi jövőképük megfogalmazásában.

Záró gondolatok

Pályázatom elkészítésekor végig azt tartottam szem előtt, hogy erősítsem azt az irányt, hogy együtt, közösen sikerül egy olyan óvodai rendszert alakítanunk, amelyre büszke lehet Kaposvár. Az együtt, közösen, a lehetőségek és a változások nem üres szavak. Hiszem, hogy csak úgy lehet kitűzött céljaimat elérni, ha abban kollégáimmal, a csapattal együtt dolgozunk. Közösen gondolkodunk, közösen tevékenykedünk. A vezető nem mindenható. Nem tudhat egyedül mindent. Ahhoz, hogy elmondhassa, hogy jó munkát végzett, szüksége van egy csapatra, akik segítik, támogatják, s ha kell ellent mondanak.

Az új óvodai struktúra kialakítása és működtetése nagy feladat, de hiszem és vallom, hogy ha a szervezet minden láncszemét a maga színével, formájával felfűzzük, akkor egy csodás nyakéket kapunk.

Zárógondolataimban nem szeretném szó nélkül hagyni a borító lapon látható Kaposvári Óvodai Központ tervezett logóját, amely szívemhez nőtt, hiszen gyönyörűen szemlélteti azt a lehetőséget, amit az új óvodai struktúra adhat a városnak.

Ha a szemlélő nézi, első látásra egy kedves kisvirág. Jobban megnézve a szirmok egy „K” betűt formáznak, illeszkedve ezzel Kaposvár logójához. A leszakadó virágszirom azt jelképezi, hogy minden óvoda önálló egység ugyan, de mégis csak együtt egy szép virág. A színeknek is jelentősége van. A különböző színek arról árulkodnak, hogy minden szirm, tehát minden óvoda más és más színű, más és más sajátos arculattal rendelkezik, ám mégis egy rendszerhez tartozik, amely a közös értékeket képviseli, s táplálja, nem hagyja magára, szorosan tartja őket. A pasztellszín szintén jelentőséggel bír. Nem hivalkodó, nem domináló. A maga haloványságában gyönyörű, visszafogottsága a szerénységet, mint értéket jelenti.

Szeretném megköszönni Kovács Kristóf kollégámnak, hogy gondolataimat és érzéseimet a jövő kaposvári óvodáival kapcsolatban vizuális formába is megjelenítette. Úgy érzem, hogy hitvallásom egy olyan logóban öltött testet, amelyet majd minden óvoda támogat.



„Vezető az legyen, ki dicséretért nem liheg, szidástól nem fél, dicsőséget nem halmoz, hírnevet nem hajszol, jutalma a legnagyobb: a társak sikere.”

/John Heider/

Mellékletek

Önéletrajz

Végzettséget igazoló okiratok másolata

Erkölcsei bizonyítvány

Nyilatkozatok



Szöllősiné Gyüre Gabriella

Személyes információk



Tanulmányaim

- **Közoktatás vezető**
Kaposvári Egyetem
2016 - 2017
- **ONME Program Szakértő**
Szent István Egyetem
2006 - 2009
- **Gyógypedagógus/Tanuláshoz
an akadályozottak
pedagógiája**
Kaposvári Egyetem
Csokonai Vitéz Mihály
Pedagógiai Főiskolai Kar
2003 - 2006
- **Óvodapedagógus**
Csokonai Vitéz Mihály
Tanítóképző Főiskola
1994 - 1997
- **Óvónő**
Csokonai Vitéz Mihály
Óvónőképző
Szakközépiskola
1986 - 1990

Összefoglaló

Önéletrajz magasabb vezetői beosztás - igazgató - betöltéséhez.

Munkahelyi tapasztalat

**Köznevelési referens, Kaposvár Megyei Jogú Város Önkormányzata,
7400 Kaposvár, Kossuth tér 1.**

2018. február - jelen

- Óvodai nevelés, intézményi irányítás
- Gyermek és ifjúsági ügyek

**Óvodapedagógus, óvodavezető helyettes, Kaposvári Festetics Karolina
Központi Óvoda, 7400 Kaposvár, Toponári út 49.**

1992. szeptember - 2018. február

- A 3-6-7 éves korosztály nevelése, oktatása
- intézményirányítással kapcsolatos tanügyigazgatási feladatok ellátása

**Óvodapedagógus, Arany János Utcai Óvoda, 7400 Kaposvár, Arany J.
u. 2/a**

1991. március - 1992. szeptember

óvodáskorú gyermekek nevelése

Közigazgatási vizsgák

Közigazgatási Szakvizsga

2020

Közigazgatási Alapvizsga

2018

Kitüntetések, elismerések

Kiemelkedő pedagógiai tevékenységért

1997

**Dícsérő oklevél kiemelkedő színvonalú, eredményes pedagógiai
munkáért**

2006

Tudományos publikációk, kutatások

Részt vettem "A pedagógusminősítési rendszer kiegészítése, kipróbálása és korrigálása a TÁMOP 3.1.5./12-2012-0001 azonosító számú projekt keretében" c. K+F projektben, mely a Mesterpedagógus útmutató szakmai véleményezésén alapult.

Személyes kompetenciáim

Kommunikációs képesség

Jó kommunikációs képességekkel rendelkezem. A közel 20 éves intézményvezető helyettesi munkaköröm elengedhetetlen feltétele volt, hogy tudjak és merjek az emberekkel beszélni, ki merjek állni. Jelenleg munkakörömből adódóan Kaposvár óvodáinak irányításában veszek aktívan részt, így fontos számomra a megfelelő kommunikáció. Napi kapcsolatban állok a város oktatási intézményeinek vezetőivel, fenntartóival, így elengedhetetlen a korrekt, lényegretörő információátadás.

Szervezői/vezetői készség

Több városi program okán fontos és kiemelt feladatom a szervezés. Szervezésemben valósul meg a "Minden gyermek jusson el az állatkertbe" nagycsoportosoknak szóló pécsi állatkerti kirándulás, segítője vagyok az úszás, korcsolya megszervezésének. Nagy feladatom a fiatalok városban tartásának segítését célzó "Kaposvár Számít Rád" ösztöndíjprogram koordinálása, ahol közép- és felsőfokú tanulmányokat folytató fiatalokat szólítunk meg pályázatos formában. Az iskolaigazgatókkal, óvodavezetőkkel, tagóvoda-vezetőkkel a folyamatos kapcsolattartás, valamint az intézmények közötti szervezési feladatok a napjaim szerves részét alkotják.

Munkával kapcsolatos készségek

Hiszek a csapatban való gondolkodásban, abban, hogy egyedül nem megy. Rendkívüli teherbíró képességgel rendelkezem. Számomra igen fontos a pozitív gondolkodás. Mindent meg lehet oldani, csak akarni kell.

Hobbi

Több évig énekeltem a Vikár Béla Vegyeskarban Zákányi Zsolt vezetése alatt.

Jelenleg alapító tagként a Szili Zoltán vezette Cappuccini Kórusban énekelek.

NYILATKOZAT

Alulírott

Hozzájárulok:

- hogy az óvodavezetői állásra benyújtott pályázati anyagban foglalt személyes adataimat a pályázati eljárással összefüggésben, a szükséges módon kezeljék, továbbítsák.

Nyilatkozom:

- hogy az igazgatói megbízásról szóló előterjesztést a Köznevelési, Tudományos és Kulturális Bizottság ülésén és a Közgyűlésen nyílt ülésen tárgyalják,
- arról, hogy a törvényi előírásoknak megfelelően vagyonnevelési nyilatkozatot teszek,
- arról, hogy az igazgatói megbízással egyidejűleg köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyba kinevezhető vagyok.

Kaposvár, 2025. május 23.

Tisztelettel:


Szöllősiné Gyüre Gabriella