



Budapest Főváros XV. kerületi Önkormányzat

Újpalotai Összevont Óvoda

Iktatószám: 301-2/2023

Újpalotai Összevont Óvoda Utódlási terve (2023.)

OM: 201552

Készítette:

**Turóczyné Ungvári Edit
intézményvezető**

Tartalom

1. UTÓDLÁSI TERV	3
1.1. Az utódlás fogalma.....	3
1.2. Az utódlási terv célja.....	3
1.3. Utód kiválasztásának ideje	3
2. INTÉZMÉNYÜNKBEN LÉVŐ VEZETŐI BEOSZTÁSOK.....	3
3. LEGALKALMASABB VEZETŐK KIVÁLASZTÁSÁNAK FOLYAMATA.....	4
3.1. Intézményvezetői kompetenciák.....	4
3.2. Humán erőforrás tervezése	4
4. FELKÉSZÜLÉS A VÁRATLAN ESEMÉNYEKRE.....	5
5. AZ INTÉZMÉNY JÖVŐBENI IRÁNYÍTÁSA	5
6. LEGITIMÁCIÓ	5

1. Utódlási terv

1.1. Az utódlás fogalma

A vezetési feladatok átadása, és az intézmény számára minden szempontból megfelelő vezető kiválasztása.

1.2. Az utódlási terv célja

Az utódlási terv célja, hogy a szervezet biztosítsa a vezetői feladatok folyamatosságát, megőrizze, és fejlessze a szervezet fejlődését, megtartsa egyéni értékeit, sajátosságait.

1.3. Utód kiválasztásának ideje

Mikor kezdjen neki a szervezet az utód kiválasztásának? Legjobb, akkor, ha a vezető már nyugdíjas kor előtt van, esetleg lejár a vezetői megbízatása, akkor előtte 2 évvel el lehet kezdeni az utód keresését. Sok helyen a vezető-helyettes veszi át a stafétabotot. Természetesen, mivel a vezető közelében van, együtt dolgoznak, sok mindent átlát a szervezet működésével kapcsolatban. Ez feltételezi a megfelelő iskolai végzettséget, vezetői képzettséget, és végül rátermettséget. Nagyon fontos az is, hogy a szervezetben dolgozók elfogadják.

Ezt egy alkalmazotti ülésen meg lehet kérdezni a dolgozóktól. / akár nyílt, vagy titkos szavazással./

2. Intézményünkben lévő vezetői beosztások

- intézményvezető
- intézményvezető-helyettes
- tagóvoda-vezető

a./ Az **intézményvezető** magasabb-vezetői megbízás alapján történik. Az Önkormányzat Képviselő-testülete válassza ki a pályázata alapján az óvodavezetőt. Természetesen a megfelelő iskolai végzettségekkel, és vezetői vizsgával rendelkező belső ember is, pályázhat, akit az alkalmazotti közösség szeretne, erre a vezetői megbízásra.

b./ Az **Intézményvezető-helyettes** az óvodavezető bízza meg, a nevelőtestület egyetértésével.

c./ A **tagóvoda-vezetőt** szintén az óvodavezető bízza meg, a nevelőtestület egyetértésével.

Nagyon fontos, hogy ezek a vezetők rátermettek, lojálisak legyenek az intézménnyel szemben, és segítsék a vezető munkáját, az intézmény irányítása szerkezeti felépítésének megfelelően.

d./Egyéb munkakörre tervezés:

- **óvodapedagógus**

Mivel az óvodapedagógus munkakörre nagyon nehezen található szakember, ezért fontos feladatunknak tekintjük az intézményben ennek a munkakörnek a pótlásáról való gondoskodást, tervezést.

Azokat a dadusokat vagy pedagógiai asszisztenseket, akik megfelelő rátermettséggel rendelkeznek az óvodapedagógia iránt, beiskolázzuk óvodapedagógus szakra. /Lásd. *Továbbképzési terv*/

3. Legalkalmasabb vezetők kiválasztásának folyamata

„Az új munkatársak kiválasztásakor az első és a legfontosabb, hogy tisztában legyünk a munkakör ellátásához, az ott várható jövőbeni feladatokhoz szükséges kompetenciákkal”

3.1. Intézményvezetői kompetenciák

- az intézményi pedagógiai folyamatok - nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai - stratégiai vezetése és irányítása,
- az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása,
- az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása,
- az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása,
- a vezetői kompetenciák fejlesztése.

Az intézményvezető-helyettesi és tagóvoda-vezetői kompetenciák megegyeznek az intézményvezetői kompetenciákkal abban, hogy a két vezető támogatja ezekben a kompetenciákban az intézményvezetőt és a tanfelügyelet ellenőrzése is ezek a kompetenciák alapján ellenőrzi őket.

3.2. Humán erőforrás tervezése

Lehetséges vezetők képzése, fejlesztése, lehetőségek felállítása. (Meg kell nézni, hogy az intézmény költségvetése, mennyi előirányzatot tartalmaz továbbképzésre. Milyen vezetői képzést tud finanszírozni az intézmény, hogyan, milyen feltételekkel?) Stratégiai alapú tervezés átfogó célokra építve alakítja ki a munkaerő tervet. Távlati célokat kell meghatározni: (értékrendet tovább követni...stb.)

Ehhez sok segítséget ad a **továbbképzési terv**, a **beiskolázási terv**, amit minden év március végéig le kell adnunk az Önkormányzat felé.

Itt lehet tervezni, hogy kinek van sürgősen szüksége a továbbképzésben a **120** pontra. Tovább kik azok, akiket az intézmény szeretne elküldeni vezetői képzésre.

Táblázat alapján vezetjük kinek hány pontja van, és hány kell még, hogy elérje a 120 pontot. Akinek szüksége van erre, beiskolázzuk az általa kiválasztott továbbképzésre, természetesen, ha beillik az intézmény által felállított feltételekbe. /Lásd: Továbbképzési táblázat, beiskolázási terv.

4. Felkészülés a váratlan eseményekre

Váratlan eseményre nehéz felkészülni, de egy szervezetnek erre is fel kell készülnie. Ha valamelyik vezetővel bármi történne, /esetleg egy hosszan tartó betegség, stb./, akkor ki veszi át a vezetést, és van e kellő tapasztalata ezen a téren? Át tudja-e látni a szervezet működését?

Az intézmény SZMSZ-ében nagyon jól felállított a helyettesítés, rendje az hogy kinek, mikor, hogyan, mennyi időre lehet átvenni a vezetést.

/Lásd: SZMSZ vezetők helyettesítésének a rendje/

5. Az intézmény jövőbeni irányítása

Nagyon fontos, hogy az intézménynek olyan jövőképe legyen, amely biztonságot nyújt az intézmény dolgozóinak, feladatai ellátására. A kiválasztott vezetővel ez a jövőkép fenntartható és fejleszthető legyen. Az eddig kiépített oktatási-nevelési, minőségi szervezeti kultúrát továbbfejleszthesse.

6. Legitimáció

Az Utódlási terv érvényes 2023. 09.01-től. Az előző **157/2017**iktatószámú Utódlási terv érvényét veszti.

A nevelőtestület elfogadta 100 %-os arányban. 2023. 08.30 -án

Budapest, 2023. 08. 31.


Turóczyne Ungvári Edit
Intézményvezető

