

pihenésre. Az intézmény épületéhez tartozó helyiségek - melyek az óvodáskorú gyermekek által igénybe vehetőek – kialakítása a törvényi előírásoknak megfelelő. ⁴

Az intézménynek a 20/2012 (VIII. 31.) EMMI rendelet (továbbiakban EMMI rendelet) 2. sz. mellékleteként meghatározott kötelező eszköz és felszerelés jegyzékében meghatározott felszerelésekkel kell rendelkeznie. Az óvoda felszereltsége szolgálja a teljes gyermeki személyiség fejlesztését, egészségtudatos magatartás kialakítását.

2.4. VEZETŐI PROGRAM

„Bármilyen végzettség birtokában kezd valaki dolgozni, mindig „meg kell tanulnia” az adott munkahelyet is. Ahol emberek közössége van, ott vannak szokások, szabályok, formális és informális kapcsolati rendszerek. A szükséges új tudás egy része a munkahelyen szerezhető meg és a sikeres elfogadás feltétele.”⁵

Az óvodavezetői feladatokat közel hat éve látom el, így a vezetői munkakörben volt alkalmam betekintést nyerni az óvoda működtetési, szervezési és irányítási feladataiba. A pályázat során fontos szempontnak tekintettem azt, hogy eddigi tapasztalataim segítenek majd elképzeléseim megvalósításában.

Ez idő alatt jó kapcsolatot építettem ki a helyi nevelési-oktatási, kulturális és egészségügyi intézmények, szolgáltatók munkatársaival, valamint sokrétű munkám során sikerült kellőképpen megismernem a nevelőtestület tagjait, munkatársak többségét, akik közül jó néhányal közös feladatok megoldásában együtt is tevékenykedhettem.

Mind óvodapedagógusi, mind vezetői munkám során megtapasztaltam, hogy egy kollektíva csak akkor tud jól és sikeresen együtt dolgozni, ha mindenki képességei és tudása legjavát adja, eszerint teljesíti a feladatokat. Ez csak akkor valósulhat meg, ha mindenki a legjobb szándékkal, elkötelezettséggel és nyitottsággal képes a fejlődésre, megújulásra.

Meggyőződésem, hogy eredményes vezetői munkát csak a munkatársakkal közösen, együttműködve, egymást meghallgatva és az eltérő véleményeket is tiszteletben tartva lehet megvalósítani. Vallom, hogy csak az a dolgozó képes tudása legjavát adni, akinek a munka nem napi kényszer, hanem örömmel végzett tevékenység. Bízom kollégáim képességeiben és lelkesedésében, ezért meggyőződésem az, hogy az alkalmazotti közösség minden nehézség

⁴ Csomádi Napsugár Óvoda- Bölcsőde Pedagógiai Programja

⁵ Benedek István: Az intézményvezetés négy tétele: [személyzetfejlesztés, szervezetfejlesztés, vezetésfejlesztés, minőségfejlesztés], OKKER Oktatási Iroda, Budapest 2000, 87., 88. oldal

ellenére sokra hivatott, konstruktív együttműködéssel pedig elérhetők a Pedagógiai Programban és egyéb dokumentumainkban megfogalmazásra kerülő célok. Ennek érdekében törekszem olyan munkahelyi légkör megteremtésére, biztosítására, ahol demokratikus vezetés alatt mindenki szívesen dolgozik egy közös célért, a gyermekek harmonikus fejlődéséért.

2.4.1. Vezetői célok

Célkitűzéseimet az eddig végzett munkám során szerzett tapasztalataim alapján, az intézményben folyó szakmai munka és az elért eredmények tükrében teszem. Szeretnék rávilágítani azokra a hiányosságokra, amelyeken változtatni kell, illetve bemutatni azokat a lehetőségeket, amelyek továbblépési irányt mutatnak.

Vezetői célok:

1. Vezetői felelősség- és feladatvállalás, mely elsősorban szervezésen, összehangoláson alapuló irányító munkát jelent, és ahol a döntések meghozatalát az intézmény céljai határozzák meg.
2. Olyan hatékony vezetési struktúra működtetése, amely biztosítja az intézmény folyamatos fejlődését és képes a folyamatosan alakuló környezet adta változásokra megfelelő válaszokat adni.
3. Együttműködést segítő, partnerek bevonását támogató vezetői attitűd megteremtése, ami lehetővé teszi a különböző vélemények beillesztését az intézmény pedagógiai, szakmai és szervezeti rendszerének fejlesztésébe.

2.4.2. Célok megvalósításából eredő vezetői feladatok

Fontos, hogy az intézmény reagáljon környezetének igényeire, s az igényeket figyelembe véve törekedjen is ezek kielégítésére. Az intézményben folyó színvonalas munkát, az eddig elért eredményeket maximálisan elismerve szükséges a további feladatokat meghatározni.

2.4.2.1. Törvényi előírásoknak, fenntartói elvárásoknak megfelelő működés biztosítása

Az Óvoda törvényes és jogszerű működésének biztosítása az egyik elsődleges vezetői feladat. **Célom**, hogy az intézmény működését szabályozó törvényi, és egyéb jogszabályi változások, módosítások naprakész ismeretével, ezek betartásával, munkatársak felé továbbításával továbbra is a törvényességi elvárásoknak megfelelően működjön az intézmény.

Hosszú távú feladatok:

- a törvények, rendeletek folyamatos figyelemmel kísérése,
- az intézményi dokumentumok folyamatos felülvizsgálata, a változó jogszabályi kereteknek megfelelően a dokumentumok módosítása, szabályzatok elkészítése, jóváhagyása;
- folyamatos együttműködés a fenntartó és az intézmény között, hogy az intézmény működése megfeleljen a törvényi, jogszabály előírásoknak;
- a pedagógus minősítések eljárási folyamataiban való sikeres részvétel folytatása;

Középtávú feladatok:

- az Intézményi Önértékelési Program működtetése;

Rövidtávú feladatok:

- az alapidokumentumok hozzáférhetőségének biztosítása;
- a dolgozók személyi anyagának felülvizsgálata, pontos vezetése;
- munkaterv elkészítése, elfogadtatása;

2.4.2.2. Gazdaságos működés biztosítása

Az intézmény gazdaságos működtetése kiemelt vezetői feladat. A gazdálkodást a fenntartó anyagi támogatása, a gazdálkodásra vonatkozó szabályok és rendeletek, utasítások határozzák meg. **Céлом** az óvoda eredményes működése, a pedagógiai munka feltételrendszerének további javítása, valamint az esztétikus környezet alakítása érdekében a tervszerű, tudatos és költséghatékony gazdálkodás folytatása. A **gazdálkodás fontos elve a szűkös előírányzatok miatt a takarékoság, az odafigyelés.**

Hosszú távú feladatok:

- a rendelkezésre álló pénzeszközök előírás szerű, ésszerű felhasználása;
- költségvetési előírányzatok lehetőség szerinti betartása;
- a nevelőmunka tárgyi és személyi feltételeinek kiegyensúlyozott biztosítása;

Középtávú feladatok:

- eszközbeszerzések, szakmai programok megvalósulása érdekében pályázati lehetőségek kihasználása;
- a fenntartó segítségével az épület folyamatos korszerűsítése;
- programok megvalósulásához, eszközbeszerzésekhez szponzorok keresése;

Rövidtávú feladatok:

- a működéshez szükséges eszközök, anyagok beszerzése, biztosítása;

2.4.2.3. Szakmai munka fejlesztése

Célom a megváltozott jogszabályi környezethez igazodó, eredményes belső fejlesztés, a hagyományok és az előrelátó tervezés fenntartása, az óvodai nevelésben elért eredmények, pozíciók megtartása, a Pedagógiai Program célkitűzéseinek megvalósulása, az óvoda önálló arculatának megtartásával sokszínű és hatékony nevelési intézmény működtetése, mely egyaránt megfelel a szülői, társadalmi, fenntartói, oktatásirányítási elvárásoknak. A sokszínű és hatékony nevelési intézmény működése érdekében továbbra is fontosnak tartom az óvoda önálló arculatának megtartását. Az új feladatokkal, kihívásokkal megerősödhetne a dolgozók motivációja, az új emberekkel felélénkülne a közösségek élete.

A megvalósulást elősegítő feladatok: az eredményesség megtartása érdekében .

Hosszú távú feladatok:

- a szakmai munka színvonalának további emelése, a változások követése érdekében a meglévő szakképzések kihasználása, ill. az óvoda sajátos arculatának, s az igényeknek megfelelő új szakok, képesítések megszerzésére ösztönzés;
- óvoda arculatának bővítése;

Középtávú feladatok:

- a Pedagógiai Program szerinti szakmai- módszertani munka folyamatos korszerűsítése, működtetése, a folyamatos szakmai fejlődés biztosítása;
- a belső tudásmegosztást hatékony együttműködéssel alkalmazni tudó nevelőtestület alakítása;
- a szakmai célok megvalósítása érdekében a pedagógiai munkát segítő, aktív alkalmazotti kör működtetése;
- sajátos arculatokhoz igazodó „Jó gyakorlatok” kidolgozása;
- kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel való eredményesebb foglalkozás érdekében munkatársak tanfolyamokon való részvételének biztosítása;
- szakmai kapcsolatok alakítása más óvodákkal, kölcsönös szakmai látogatások biztosítása;

Rövid távú feladatok:

- olyan intézményi szinten összehangolt munkaterv készítése, amelyben az arányos munkamegosztás érdekében a feladatok megvalósításánál minden kolléga érdeklődésének, erejének, képzettségének megfelelő mértékben vállaljon feladatot;
- értékelési folyamatok további működtetése, melyek alapján meghatározásra kerülnek az intézmény erősségei, fejlesztésre szoruló gyengeségei;
- a tervezés, napi gyakorlat és az eredmények alakulásának figyelemmel kísérése, szakmai ellenőrzések előrevivő, építő jellegű értékelése;
- közösségfejlesztő szakmai programok bővítése, hagyományossá tétele;

2.4.2.4. Menedzsment szemlélet alakítása

Manapság a szakmai, gazdálkodási feladatok mellett a vezetőnek kiemelkedő feladata az intézmény menedzselése, a menedzser szemlélet alakítása. Ez az óvoda számára azt jelenti, hogy a hatékony működés érdekében hírnevet szerezzünk – s ez által anyagi támogatást is. Ennek érdekében meg kell mutatnunk értékeinket, sikereinket, önálló arculatunkat. **Célom** a menedzser szemlélet mindennapokban való és a humán erőforrás területén is történő alkalmazása, ami azt jelenti, hogy érvényesüljön a megfelelő embert megfelelő feladatra elv.

Hosszú távú feladatok:

- szakmai igényesség megtartása, bemutatása;

Középtávú feladatok:

- az intézmény népszerűsítése, menedzselése, szponzorok keresése;
- innovációs tevékenységek keresése, támogatása;

Rövid távú feladatok:

- a szülőkkel a jó harmonikus kapcsolat erősítése, az együttműködés koordinálása;
- erkölcsi és tárgyi elismerésekkel munkatársak motiválása;

2.4.2.5. Humánerőforrás fejlesztése, szervezetfejlesztés

Intézményi és egyéni érdekem a színvonalas és hatékony vezetés, hogy az óvoda, mint szervezet magasabb teljesítményszintre emelkedjen.

Az oktatáspolitikai középpontjában is a minőségi munkavégzés preferálása, az eredményesség és a hatékonyság áll. Ez nagymértékben függ az intézmény szervezeti kultúrájától, ami a testület által elfogadott értékek, normák, meggyőződések, viselkedésmódok, etikai elvek összessége. Tapasztalatom szerint a siker záloga maga a szervezet, ezért építését, fejlesztését fontos feladatnak tartom. Ehhez elsődleges **célom** olyan pedagógiai klíma, kiegyensúlyozott, stabil munkahelyi légkör megteremtése és fenntartása, mely erősíti a jó munkakapcsolatot, fokozza az eredményeket, és melyben mindenki szem előtt tartja az elérendő célok közös megvalósítását.

Hosszú távú feladatok:

- köznevelési törvényben előírtaknak megfelelő alkalmazotti létszám biztosítása;
- kolléganők ösztönzése, támogatása mesterpedagógussá, szakértővé, szaktanácsadóvá válásra;
- a megüresedő státuszok körültekintő betöltése, a jelentkezők közül szakmailag a legfelkészültebb, a legjobb emberi tulajdonságokkal rendelkezők kiválasztása, az új dolgozók mielőbbi beilleszkedésének elősegítése;
- az új kollégák mellé mentorok jelölése;

Középtávú feladatok:

- humánus, demokratikus, alkotó munkahelyi légkör kialakítása, megszilárdítása;
- az alkalmazottak motiválása az intézményi célok, sikerek elérése érdekében, ismereteik hatékony kiaknázása, szakmai megújulás elősegítése, ösztönzése;
- annak elősegítése, hogy az intézmény dolgozóit – az intézményhez és az egymáshoz való viszonyban egyaránt- az önálló kezdeményezéssel és személyes felelősségvállaláson nyugvó együttműködés, csapatmunka jellemezze;
- lehetőség biztosítása az óvodapedagógusok szakmai terveinek, céljainak megvalósítására;
- csapatépítés a közösen vállalt feladatok teljesítésével, az egymás iránti bizalom megerősítésével, szakmai nyitással egymás munkája felé;
- a közösségformálás, szervezeti klíma javítása érdekében, csapatépítő programok folytatása, kirándulások, igény szerint közös összejevetelek szervezése;

Rövid távú feladatok:

- a pedagógus életpálya-modell alapján a minősítési rendszerben való előrelépéshez szakmai segítségnyújtás minden óvodapedagógus számára;
- ellenőrzés-értékelésbe bevontak körének pontosítása, feladataik körültekintő meghatározása;

- megfelelő információáramlás biztosítása szakmai és egyéb területen;
- a munkatársak jogainak érvényesülése, viták megelőzése érdekében a jogszabályok megismertetése a dolgozókkal;
- továbbra is hangsúly fektetése a technikai dolgozók belső továbbképzésére;

2.4.2.6. Tárgyi feltételek fejlesztése

Munkám során azt tapasztaltam, hogy az éves költségvetési keret mellett szerencsés minél több külső forrást, támogatókat felkutatni és igénybe venni annak érdekében, hogy bevételeink gyarapodjanak és ezáltal az óvoda működése hatékonyabbá váljon. Ahogy azt már a helyzetelemzésben bemutattam, a forrásbővítésre vannak lehetőségek:

- figyeljük és kihasználjuk a pályázati lehetőségeket,
- szponzorok keresése,
- szülők által felajánlott anyagi és egyéb támogatások kiaknázása,

A gyermekek környezetének folyamatos alakítása lényeges szempont, hiszen a karbantartás, a környezet külső, belső szépítése és formálása nemcsak esztétikai szempontból fontos, de elsősorban a gyermekek érdekét hivatott szolgálni.

Az elkövetkezőkben is fontos feladatommak tartom a meglévő eszközeink karbantartását, felújítását.

Tervezett fejlesztések:

Hosszú távon:

- a játékok, eszközök bővítése, korszerűsítése;
- új, korszerű, EU-s szabványnak megfelelő mozgásigényt kielégítő udvari játékok beszerzése;
- a sajátos arculatok bővítéséhez, alakításához, eszközök beszerzése;

Középtávon:

- informatika és audiovizuális eszközök és berendezések korszerűsítése és beszerzése;
- a törvényi előírásoknak megfelelően az udvari játékeszközök folyamatos felülvizsgálata, karbantartása, korszerűsítése, balesetvédelmi szempontoknak való megfeleltetése, biztonságossá tétele;
- udvari zöld növényzet gazdagítása;

Rövidtávon:

- az óvodában szükséges felújítások elvégzése;
- a berendezési, felszerelési tárgyak, eszközök pótlása, cseréje;
- homokozók feltöltése friss homokkal éves szinten;

2.4.2.7. Kapcsolatrendszer

Nagy jelentőséggel bír a partnerekben az intézményről kialakuló kép, mely alakításában a kapcsolattartás tudatos tervezésének nagy szerepe van. A megfelelő kapcsolattartás egyrészt formálja az intézményről kialakult képet, másrészt szolgálja a nélkülözhetetlen együttműködés hatékonyságát. Vezetőként fontosnak tartom meglévő kapcsolatrendszerünk további ápolását, **célom** a valamennyi partnerrel eddig kialakított jó kapcsolat fenntartása, az együttműködések továbbvitele, fejlesztése, valamint új kapcsolatok kiépítése.

Elsődleges és legfontosabb partnerként továbbra is a szülőkre, családokra tekintek, s ezután is számítok a gyermekek harmonikus fejlődése érdekében a konstruktív együttműködésre. Célom, hogy megismertessem és elfogadtassam az óvodai nevelésben alkalmazott alapelveket, melyeket az óvoda dolgozói a gyermekek érdekeinek maximális figyelembe vételével alakítanak, figyelembe véve a szülői igényeket, javaslatokat.

Az intézmény érdekeinek szem előtt tartásával, a fenntartói elvárásoknak megfelelően, továbbra is törekszem a fenntartóval való jó kapcsolat ápolására.

Mind a gyermekek sokrétű és sikeres fejlesztésében, mind a nevelőtestület szakmai munkájának segítségével első számú partnerünk a Pedagógiai Szakszolgálat. A szakemberekkel való közvetlen kapcsolat fenntartása a jövőben is célom, számítok segítségükre.

Az iskolákkal rendszeres és jó kapcsolat ápolása. A kor elvárásaihoz és a gyermekek igényeihez igazodó együttműködési formákkal még hatékonyabbá tehetnénk a kapcsolatot.

Egyre nagyobb szerepet kap manapság a gyermekek egészséges testi, lelki fejlődésének biztosítása, az ezeket veszélyeztető körülmények észlelése, jelzése. A Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat munkatársával való hatékony együttműködés, törekedve arra, hogy a problémák mielőbb megoldódjanak. A jelzőrendszer gyors és hatékony működtetése továbbra is fontos.

Hosszú távú feladatok:

- szakmai napok, konferenciák szervezése szakemberek meghívásával;

Középtávú feladatok:

- kölcsönös látogatások, szakmai rendezvények szervezése óvodákkal, iskolákkal;
- Pedagógiai Szakszolgálat szakembereinek közreműködésével előadások szervezése munkatársaknak, szülőknek;

Rövid távú feladatok:

- Szülői Szervezetek hatékonyabb bevonása az intézményt érintő kérdésekbe, tevékenységeik végzése során nagyobb önállóság megteremtése;
- szülőkkel, családokkal közös óvodai rendezvények, szülői fórumok szervezése;
- a pedagógusok és szülők közti kapcsolattartás és információáramlás modern lehetőségeinek felelős és körültekintő használata, a gyermeki személyiségi jogok sértetlenségének teljes körű biztosítása;
- a fenntartó képviselőinek rendszeres vendégül látása az óvodai rendezvényeken;

2.4.3. A vezetői funkciók megvalósulása

A vezetői munkát alapvetően a vezetői funkciók határozzák meg, melyek megvalósításánál figyelembe kell venni egyrészt a törvényi kereteket, az ezekkel összhangban lévő intézményi dokumentumokat, valamint a fenntartói elvárásokat.

2.4.3.1. Tervezés

Az óvoda mindennapi életében az egyik legfontosabb szerepe a tervezésnek van, hiszen ennek eredményeképpen születnek meg az óvoda céljai. A vezetői tevékenységet átszövő tervezés nagy körültekintést igényel, hiszen nemcsak a pedagógiai munkát kell megtervezni, hanem minden, az óvoda működésével kapcsolatos feladatot is, emellett fontos szem előtt tartani az óvodába járó gyermekek fejlettségét, a fenntartói igényeket és a szülői elvárásokat. Éppen ezért a tervezésbe az eddigi gyakorlatnak megfelelően továbbra is be kívánom vonni a gyermekvédelmi felelőst, valamint közvetett módon az egész nevelőtestületet. A Pedagógiai Programhoz illeszkedő, gyermekek sajátosságait figyelembe vevő pedagógiai munka, fejlesztési tervek tervezése minden óvodapedagógusnak fontos feladata.

A tervezés szabályozása által az intézményben folyó munka és a kitűzött célok eléréséhez szükséges feladatok egyaránt kiszámíthatóvá és ellenőrizhetővé válnak.

Az óvoda nevelőmunkájával kapcsolatos legfontosabb tervek:

- a Pedagógiai Program,
- az SZMSZ,
- az óvoda éves munkaterve, belső ellenőrzési terve,
- önértékelési csoport munkaterve,
- az óvoda továbbképzési terve,
- gyermekvédelmi terv,

A munkatervek minden esetben tartalmazzák a határidőket, és a végrehajtásért felelős munkatársak nevét.

2.4.3.2. Szervezés

A *szervezés* a feladatok és feltételek összhangjának a megteremtését jelenti, mely során alkalmazkodnunk kell a változó körülményekhez.

Intézményben kétféle szervezést folytatunk, melyek szoros kapcsolatban állnak egymással:

- belső, tartalmi (pedagógiai) feladatok: óvodai beíratás, óvodai csoportok kialakítása, óvodapedagógusok csoportbeosztása, új óvodások fogadása, értekezletek megszervezése, ünnepek, ünnepélyek szervezése.
- külső (operatív) szervezési feladatok: szülők tájékoztatása, nevelés nélküli munkanapok megszervezése, nyári élet megszervezése, pályázati lehetőségek kihasználása, ügyintézés, leltározás.

2.4.3.3. Koordináció

Az egyes szervezeti egységek munkájának összehangolása érdekében az egyik legáltalánosabb és legfontosabb vezetői feladat. Mivel intézményben az egyes munkatársi közösségek, nevelőtestületek egymástól fizikailag elkülönülten dolgoznak, munkájuk összehangolása a közös célok elérése érdekében szükséges. A koordináció legfontosabb eszközei a fenntartóval, szülői szervezetekkel közösen elkészített szabályzatok, tervek, programok.

2.4.3.4. Ellenőrzés

A vezetési funkciók rendszerében kiemelkedő fontosságú ellenőrzés a feladatok rendszeres, hibátlan és színvonalas teljesítésének megállapítására irányul, mely kiterjed a pedagógusokra, pedagógiai munkát segítőkre és a többi munkatársra egyaránt. Az intézményben a belső ellenőrzés legfontosabb feladata az óvodában folyó pedagógiai tevékenység hatékonyságának mérése, a célok összevetése a tapasztalt eredményekkel. Célja, hogy a gyűjtött információk és

az elemzések alapján feltárjuk az esetleges hibákat, s az előrelépéshez ezek alapján kijelöljük a fejlesztendő területeket, erősségeket.

Vezetői munkám során nagy hangsúlyt kívánok fektetni a szakmai ellenőrzésre és értékelésre, kiemelt figyelmet fordítva az önértékelés, önreflexió egyre magasabb szintű megvalósulására. Az ellenőrzések során minden esetben szükségesnek tartom jegyzőkönyv készítését, melyben az ellenőrzések tapasztalatai, elemzések, értékelések kapnak helyet, az erősségek, ill. a fejlesztendő területek meghatározása alapján pedig a feladatok, javaslatok kerülnek megjelölésre, rögzítésre.

2.4.3.5. Értékelés

Az *értékelés* megerősíti az óvodapedagógus alkalmazott módszereit, tevékenységét, magatartását, és lehetőséget kínál az esetleges hibák, hiányosságok feltárására, ezzel elősegíti a magasabb színvonalú, tudatos munkavégzést.

A vezetői értékeléseket kiegészítik az önértékelések, melyek új szakmai és módszertani kihívásokat teremtenek az intézményben dolgozóknak.

Fontos, hogy a külső és belső elvárások alapján váljon minden kolléga számára elfogadottá az értékelés, mely ösztönző, tényeken alapuló, folyamatos, célja, hogy segítsen, bátorítson, fejlődési irányt mutasson.

2.4.3.6. Döntés

A *döntés* a vezetői munka egyik leglényegesebb eleme, mely egyben komplex feladat is, ezért rendkívül fontos, hogy jól előkészített, megalapozott legyen. A döntések meghozatal során fontosnak tartom a kollégák véleményének meghallgatását, ill. a törvényességi kereteket figyelembe véve kikérem a szülői szervezet véleményét is.

2.4.4. Vezetői feladatok a tanfelügyeleti rendszer tükrében

Az óvoda életében jelentős szerepet tölt be a tanfelügyeleti rendszer. Mivel ennek fontos eleme a vezetői pályázat vizsgálata, a koherencia elve alapján a tanfelügyeleti vizsgálat 7 területe alapján tervezem vezetői programom.

2.4.4.1. Pedagógiai folyamatok

A stratégiai tervezés teljes összehangolására törekszem, törvényi szabályozók alapján a helyi sajátosságok figyelembe vételével a nevelőtestület, munkaközösségek és a szülők bevonásával. Az operatív és szakmai tervezés éves és heti szintű ellenőrzése, konzultációja továbbra is kiemelt feladat, különös tekintettel az újonnan belépett dolgozók szakmai fejlesztésére. Mindezt folyamatos mérésekkel és elemzésekkel alapozzuk meg. Az ellenőrzések rendszere folyamatos. A belépő dolgozók mérése a belépés évében történik. A belső önértékelés a szabályzatnak megfelelően, a belső értékelési csoport által valósul meg. A további minősítések előkészítésében támogatom a kollégákat. Mentor rendszer segíti a gyakornokokat.

A gyermekek évente 2 alkalommal történő értékelése a törvényi előírások szerint. 1 alkalommal 5 éves korban DIFER mérés alkalmazása. A gyermekek folyamatos pozitív értékelése a következő időszak ellenőrzésének kiemelt feladata lesz.

Kiemelt célom a módszertani kultúra folyamatos további fejlesztése, a differenciált, mikro csoportos, élménypedagógiai, cselekvésre alapozott tapasztalatszerzés, a játék kiemelt szerepének rögzítésével. A projektpedagógiai megszilárdítása.

2.4.4.2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A komplex személyiségfejlesztés, mely a féléves értékelésre, DIFER mérésre alapul, a legfontosabb feladata továbbra is az óvodai nevelésnek az intézményben. Az önállóság, erős önbizalom alakítása a teljes óvoda alapelve kell legyen. Ezt támogató, segítő attitűd biztosítja. Célom a módszertani változatosság kialakítása mellett az egészséges életmód és a környezettudatosság továbbfejlesztése.

Nagy hangsúly helyezése a különleges bánásmódot igénylő gyermekek megkülönböztető fejlesztésére, differenciálására, a teljes inkluzivitás megvalósítására. A befogadás, elfogadás, egyénre szabott elvárások, esetlegesen a pozitív diszkrimináció alkalmazása minden esetben más-más módon történik, ehhez biztosítani szeretném a konzultációs segítséget is. Ez nem csak a BTM, SNI vagy hátrányos helyzetű gyermekekre vonatkozik, hanem a tehetségekre is. Ehhez a megfelelő eszközrendszer folyamatosan kell biztosítani, akár kölcsönzéssel is.

A befogadás, elfogadás kulcsa a gyermekközösség. A nevelés szerepe meghatározó ebben. A közösség fejlesztésének tudatosságát a csoportnaplók terveiben is meg kell jeleníteni. A megfelelő szokás és szabályrendszer biztosítja a gyermekek számára a nyugalmat, kiegyensúlyozottságot, érzelmi biztonságot. Ez a légkör segíti az egyén személyiségfejlődését is. Nagy jelentőséget kap a szülőkkel közösen szervezett programok, kirándulások, játszó délutánok, ünnepek.

2.4.4.3. Eredmények

Minden évben elemzésre kerüljenek az óvoda adott évben elért eredményei, a Pedagógiai Programban megfogalmazott sikerkritériumai. Ezek alapján kerül sor a változtatásokra is. A féléves értékelés, DIFER mérés, és a belső önértékelések nyilvántartása évente valósuljon meg. A belső önértékelés vezetői és intézményi eljárásában a szülők és a fenntartó értékelése és elemzése is szerepel. A szülői és iskolai kapcsolatok által fontos a gyermekek iskolai teljesítményének követése, tapasztalatok felhasználása a napi gyakorlatban.

Töreksem az intézmény további külső elismerésére is, a referencia- és a bázisintézményi, zöld óvoda szerep, új pályázatok keresésével további eredmények elérésére.

2.4.4.4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A munkaközösség szakmai fejlesztő, horizontális tanulásban betöltött szerepét erősíteni szeretném, minden évben tematikusan megtervezve a témákat, tartalmakat, célokat. Egy-egy felelősi feladattal, programszervezéssel a közösségek együttműködését szeretném erősíteni. Minden együttműködési lehetőséget támogatok. A szervezeti kultúra fejlesztése továbbra is kiemelt feladatom. Minden közös esemény, program, kirándulás, kulturális lehetőség támogatására töreksem. Napi szinten az óvodában is szeretném a közösségépítés lehetőségeit kihasználni. A gyakornokok esetében kiemelten fontosnak tartom a mentori rendszer működtetését. Közös szakmai programokat, képzéseket szervezése.

A heti megbeszélések továbbra is az együttműködés operatív szervezését jelentik, illetve a tudásmegosztást, esetmegbeszéléseket biztosítja.

2.4.4.5. Az intézmény külső kapcsolatai

Az intézmény külső kapcsolatainak bővítése a. Ilyenek a képzők, főiskolák, mely során a referencia és bázisóvodai szerepünket aktivitásának erősítése, részvétel szakmai innovációkban. Továbbra is nagy jelentőségűnek tartom, hogy a város társadalmi, kulturális életének részesei legyünk, részt vegyen az intézmény minden olyan eseményen, mely a gyermekek fejlődését, a település kulturális életét, közösség kialakítását segíti.

2.4.4.6. A pedagógiai munka feltételei

Az óvoda infrastrukturális fejlődése, az elért eredmények fenntartása a következő időszakban is nagy jelentőségű. Mint az állagmegóvás, mint az új lehetőségek keresése nagyon fontos. Keresem a pályázati lehetőségeket, illetve a költségvetés optimális felhasználásával a saját

erőből történő megvalósítás biztosítása. Minden évben a nevelőtestülettel közösen, a csoportok szükségleteit figyelembe véve kerül meghatározásra a költségvetés felhasználása.

Nagyon fontosnak tartom a napi szintű kapcsolatépítést, és az informális rendszereket is, kirándulások, közös sport, óvodán kívüli kapcsolatok, hagyományok ápolása.

A nevelőtestület innovációk irányába mutatott eddigi nyitottsága biztosítja a szakmai megújulásokat. Ennek minden formáját támogatom, természetesen a szakmai szűrőkön, lehetőségeken keresztül. Az életpálya modell keretében szeretném, ha minden pedagógus minősítése magas színvonalon megvalósuljon, melyhez minden lehetséges segítséget biztosítok. A belső önértékelés rendszerét pedagógusi, vezetői és intézményi szinten is folytatjuk a törvényi előírásoknak megfelelően.

2.4.4.7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés.

A Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók, szabályzatok a törvényi előírásoknak megfelelően készüljenek, nagy figyelmet fordítok az esetleges változásoknak, illetve a gyakorlati megvalósíthatóság lehetőségeire, különösen új innovációk beépítésére a szabályzatokba.

Nagyon nagy figyelmet szeretnék fordítani az esetleges társadalmi, szociális változásokra, szakmai kihívásokra, melyek a következő 5 évben lehetségesek.