

Ikt.sz.: 44-1/2023/NPK-SZ-NSZE
Ügyintéző: Nagyné Szabó Etelka
Tel:+3630/643-0430
Budapest, 2023.05.19.

SZAKMAI AJÁNLÁS

Bánné Keller Márta vezetői pályázatához

Bánné Keller Márta által benyújtott vezetői pályázat, a kiírásban szereplő, valamint a pályáztatási eljárásban szükséges dokumentumokat, nyilatkozatokat tartalmazza, ugyanakkor a Köznevelési Törvény alapján meghatározott óvodavezetői (magasabb vezetői) megbízás feltételeinek szakképzettsége alapján megfelel. A pályázó 31 éve óvodapedagógus; 10 éves vezetői tapasztalattal bír.

A több szakmai ajánlást is tartalmazó pályázati dokumentáció felépítése a teljes vezetői munkát átfogó. Tükrözi a pályázó vezetéselméleti tudását, elhivatottságát, feladat iránti motivációját.

Szakmai önéletrajzában feltünteti a végzettségeit, továbbképzéseit, pályafutásának állomásait. A feladatra külső pályázóként vállalkozik. A dokumentációból kiderül, hogy a megpályázott intézmény pedagógusainak bizalmát megkapta.

Fejlesztési elképzeléseit szakmai helyzetelemzésének eredményeire alapozta. Fontosnak tartja az óvoda pedagógiai egységét, a gondolkodás és a cselekvés folyamatos áramlását, a magas szintű szakmaiságot.

Tervezése átlátható, célratörő és konkrét. A pályázati munka gyermekközpontú szemléletet, a jövőbe tekintő reális célkitűzéseket fogalmaz meg:

- elfogadtatni a változások szükségszerűségét
- szakmai fejlődés elősegítése
- szervezeti kultúra fejlesztése
- szakmai önállóság biztosítása az alkotó pedagógiai klíma megteremtéséhez
- hitelesség, következetesség, példaadás
- őszinteség, objektivitás, véleménynyilvánítás
- munkatársainak tisztelete, elismerése
- kapcsolatalakítás a szülőkkel
- intézményi honlap létrehozása
- az óvoda menedzselése

Nemzeti Pedagógus Kar

Cím: 1085 Budapest, Könyves Kálmán körút 40. – Telefon: (+36-30) 6-430-430
Email: nemzetipedkar@nemzetipedkar.hu – Honlap: www.nemzetipedkar.hu

- óvodai alapítvány létrehozása
- pedagógiai munkát segítők irányítása, megbecsülése

A pályázó a programját a vezetői kompetenciák tükrében mutatja be, melyben kitér:

- **a tanulás és tanítás, a változások, önmaga, mások, és az intézmény stratégiai vezetésére és operatív irányítására.**

Célkitűzésében, vezetői koncepciójában nagy hangsúlyt fektet a szervezeti kultúra és tárgyi erőforrások, valamint a pedagógiai munka fejlesztésére, a szakmai innovációs törekvések támogatására, és az emberi erőforrás, kommunikáció hatékony működtetésére. Részletesen kifejti az intézmény irányítását meghatározó azon feladatait, melyet szeretne megvalósítani.

Bánné Keller Márta által benyújtott vezetői pályázatot a Nemzeti Pedagógus Kar részéről támogatjuk.

Dátum: 2023. május 19.

Tisztelettel;

Horváth Péter a Nemzeti Pedagógus Kar elnöke megbízásából;



Kovács Andrea s.k.
NPK Pest Vármegyei
területi elnök

Nemzeti Pedagógus Kar

Cím: 1085 Budapest, Könyves Kálmán körút 40. – Telefon: (+36-30) 6-430-430

Email: nemzetipedkar@nemzetipedkar.hu – Honlap: www.nemzetipedkar.hu

MONORIERDŐ POLGÁRMESTERI HIVATAL		
Érkezett: 2023. Máj. 20. 3.		
...kur... szám: 296-5/2023	Mellékletdb	
Előszám:	Utószám:	Előadó: KU

H: 2023. ok. 27.

[Handwritten signature]

Hivica

Monorierdő Község Önkormányzata

Polgármesteri Hivatal

2213 Monorierdő, Szabadság u. 50/A.



Óvodavezetői pályázat

a Monorierdő Csicsergő Óvoda és Konyha

óvodavezetői állásának betöltésére

Hiv/296/2023.

Készítette:

Könczöl Ildikó

2119 Pécel, Kolozsvári u. 9.

A pályázat meghirdetője:

Monorierdő Község Önkormányzat

Polgármesteri Hivatala

2213 Monorierdő, Szabadság u. 50/A.

*„Az emberek irányításának művészete
a legnehezebb és legmagasabb rendű
minden művészetek közül.”*

(Periklész)

Tisztelt Képviselőtestület!

Alulírott, Könczöl Ildikó megpályázom a KÖZSZOLGÁLLÁS honlapján 2023. március 10-én megjelent a Monorierdő Község Önkormányzatának Képviselőtestülete által meghirdetett intézményvezetői állás helyet, a Monorierdő, Csillag u. 16-18. szám alatti székhellyel bíró

Monorierdő Csicsergő Óvoda és Konyha óvodavezetői beosztás ellátására

Pécel, 2023. április 24.

Könczöl Ildikó
intézményvezető óvodapedagógus

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	13
2. Az intézmény helyzetelemzése	14
3. Pedagógiai feladatok	17
4. Intézményvezetői stratégiai program	23
5. Az intézményi pedagógiai folyamatok stratégiai vezetése és irányítása	28
6. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása	31
7. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása	33
8. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása	35
9. A vezetői kompetenciák fejlesztése	
10. A pedagógiai kompetenciák, a vezetői kompetenciák valamint az intézményfejlesztésre irányuló kiemelt célok és feladatok	40
11. Befejezés	44
Nyilatkozatok	

Jogszabályi háttér:

- 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről;
- a 2011. évi CXC. törvény végrehajtási rendeletei:
- 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatói intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról;
- 229/2012. (VIII.28.) Korm. rendelet a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról;
- 363/2012. (XII.17.) Korm. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról;
- 2/2005. (III.1.) OM rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról;
- 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról;
- 2015. évi CCXXIII. törvény egyes szociális, gyermekvédelmi, családtámogatási tárgyú és egyéb kapcsolódó törvények módosításáról;
- 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról;
- 277/1997. (XII.22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógusszakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről;
- 328/2011. (XII.29.) Korm. rendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátások és gyermekvédelmi szakellátások térítési díjáról és az igénylésükhöz felhasználható bizonyítékokról;
- 15/2013. (II.26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről
- 48/2012. (XII.12.) EMMI rendelet a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokban való közreműködés feltételeiről;
- Oktatási Hivatal:
- Önértékelési kézikönyv, (Hatodik javított kiadás) az Oktatási Hivatal által módosított, az oktatásért felelős miniszter által 2021. szeptember 8-án jóváhagyott tájékoztató. Hatályos 2022. január 1. napjától;
- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszerében a Pedagógus I. és Pedagógus II. fokozatba lépéshez;
- Kiegészítő útmutató az Oktatási Hivatal által kidolgozott Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez felhasználói dokumentáció értelmezéséhez;
- Óvodai nevelés:
- Kompetenciaelemzések és indikátorpéldák;
- Útmutató a Mesterpedagógus fokozatot megcélzó minősítési eljáráshoz;
- Monorierdő Csicsergő Óvoda működését szabályozó dokumentumok

Pályázatom benyújtásának motivációja:

Szeretem a munkámat, aminek alapját a több, mint 13 éve tartó gyermekek iránti szeretetem és tiszteletem táplálja. Mindig igyekeztem szakmai alázattal, hittel és magas szintű felkészültséggel, értékközpontú pedagógiai munkával a gyermekek mindennapjait megszépíteni, tartalmasabbá tenni. Életemnek elmúlt időszakai igen meghatározó volt a tudatos pedagógiai munka kialakításában. Jelenleg munkahelyemen is vezetőként dolgozom, melyet megelőzött egy másfél éves helyettesi munka is. Elmondhatom magamról, hogy ebben a szakmában végig jártam a lépcsőfokokat, a vezetői munkámra tudatosan készültem.

2022. májusában diplomáztam a BME Gazdaság- és Társadalomtudományi Karán, mint közoktatási vezető. Ebből következően elmondhatom, hogy friss tudással rendelkezem ezen a területen, melyet a Monorierdei Csicsergő Óvodában szeretnék hasznosítani vezetőként. Úgy érzem, felkészült vagyok a feladatra. Megőrizve az óvoda jelenlegi családi hangulatát, az oktatásban eddig elért értékeket kívánom tovább közvetíteni, és a fejlesztendő területeket mindig kihívásnak tekintem. Célom a stabilitás megőrzése mellett, egy családi, jó hangulatú alkalmazotti közösség kialakítása, a folyamatos megújulásra való igény, motiváció fenntartása a leendő kollégáim felé.

Pedagógiai elveim:

Az óvoda olyan hely legyen:

- Ahová a gyermekek szívesen, örömmel, felszabadultan jönnek, ahol a gyermekközpontú nevelést részesítik előnyben.
- Ahol a gyermekek differenciált, egyéni képességeket figyelembe vevő komplex nevelésben-oktatásban részesülnek az esélyegyenlőség biztosításával.
- Ahová a szülők a gyermekeket szívesen hozzák, mert tudják, hogy az intézményünkben az óvodapedagógusok empatikusak, elfogadóak és felkészültek.
- Ahol a gyermekek tehetséggondozására és felzárkóztatására (SNI és BTM-re egyaránt) éppúgy odafigyelnek, mint az érzelmi biztonságára.
- Amely a fenntartóval szorosan együttműködve, a szülői, társadalmi elvárások figyelembe vétele alapján a kihívásoknak megfelelnek.
- Ahol fontosak a hagyományok, a népi kulturális értékek átadása, megőrzése, mely tartalommal, érzelmmel töltöttek, hogy a gyermekek számára élmény legyen.
- Ahol nagy hangsúlyt fektetünk a szociális tanulás ösztönzésére, egymás megsegítésére, valamint erősíti a közösen átélt élményekkel az összetartozás érzését.
- Ahol lehetőségük van a gyermekeknek számos programban részt venni, cselekvés által tapasztalatokat gyűjteni, tudásukat bővíteni, kísérletezni, felfedezni.
- Ahol fontos a közös élményekre, tevékenységekre épülő óvodai nevelés, az együtt végzett munka során megszületnek az értékek: szorgalom, kitartás, önfegyelm, önzetlenség, segítőkészség, együttérzés.
- Amely nagy hangsúlyt fektet a gyermekek testi, lelki egészségének megőrzésében és a fenntarthatóság védelmének megismertetésében, támogatja a közvetlen természeti, társadalmi környezet megismerését.
- Amely tájékoztatja a szülőket a gyermekek fejlettségéről, mérési elemzések eredményeiről.

Önéletrajz



Személyes adatok:

Név: Könczöl Ildikó
Születési hely, idő: Budapest, 1972.07.23.
Lakcím: 2119 Pécel, Kolozsvári u. 9.
Telefon: 70/615-95-49
E-mail cím: ildiko.konczol@gmail.com

Iskolai végzettség:

- Arany János Szakközépiskola – 1989.
- Tessedik Sámuel Főiskola (Szent István Egyetem) – 2007.
- óvodapedagógus szak
- Szent István Egyetem – 2011.
- angol alapfokú „C” típusú nyelvvizsga
- Wekerle Sándor Üzleti Főiskola – 2012.
- jogi asszisztens (felsőfokú szakképesítés)
- BME Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem – 2022.
- közoktatási vezető szak

Jelenlegi munkahely:

Aprók Háza Óvoda
2209 Péteri, Napsugár köz 1.

Jelenlegi beosztás:

Intézményvezető
Belső ellenőrzési csoportvezető

Családi állapot: rendezett
Gyermekek: kettő lány (30, 26)

Szakmai önéletrajz

1989-ben érettségiztem az Arany János Szakközépiskolában. Óvodapedagógusi diplomám mellett rendelkezem még másik három szakmával is, melyeket nem pedagógiai területen szereztem.

2002-ben volt szerencsém először találkozni a pedagógusi munkával, mely igen nagymértékben meghatározta szakmai életem és pályafutásom további alakulását. A péceli Szivárvány óvodában való óvodatitkári munkám alatt döntöttem el, hogy én óvodapedagógus szeretnék lenni. Nagyon megszerettem a gyermekek közötti mindennapi létet és úgy éreztem, hogy nekem csakis ebben az irányban szabad tovább haladnom.

Sikeres óvodapedagógusi diplomám megszerzése után, nem is volt kérdés, hogy ebben a szakmában szeretnék elhelyezkedni. Mielőtt a péteri óvodába kerültem, volt szerencsém kipróbálni magam más intézményekben is. Idővel a munkám a hivatásom is lett. A gyermekekkel való mindennapi foglalkozás csak még inkább azt erősítette meg bennem, hogy nekem ezen a pályán van a helyem.

Igyekeztem minden lehetőséget megragadni, hogy szakmai ismereteimet gyarapítsam, ezért folyamatosan részt vettem különböző továbbképzéseken, tanfolyamokon, konferenciákon, fórumokon, előadásokon. Egy idő után fontos volt számomra, hogy ne csak óvodapedagógusként segítsem a gyermekek fejlődését, hanem magasabb szinten is hozzá tudjak járulni óvodai életük mindennapjaihoz.

Látva a köznevelés-közoktatásban bekövetkező változásokat, úgy éreztem, hogy vezetőként többet tudnék hozzátenni a jövőben a gyermekek optimális fejlesztéséhez, fejlődéséhez.

Továbbképzések:

- Katolikus Pedagógiai Szervezési és Továbbképzési Intézet
A képzés megnevezése: Gyermekirodalmunk szakrális vonulata (2/2 alkalom)
2010.12.09. – 5 óra
- MÓD-SZER-TÁR Oktatásszervező és Tanácsadó Kft.
A képzés megnevezése: A kötelezően megalakítandó Önértékelési Csoport tagjainak szakmai napja – A minőség új értelmezése – Hatékony módszerek és eszközök a minőség szolgálatában I.
2015.09.11. – 6,5 óra
- Oktatási Hivatal – Széchenyi Terv – Educatio
A képzés megnevezése: Óvodapedagógusok szakmai megújító továbbképzése
2015.10.26-28. – 30 óra
- Oktatási Hivatal – Szolnoki Pedagógiai Oktatási Központ
A képzés megnevezése: „Egyre magasabb szinten” – Óvodapedagógusok szakmai megújító felkészítése
2016.11.10., 17., 24. – 30 óra
- Gombai Gólyafészek Óvoda
A képzés megnevezése: Lakodalmi vígasság
2017.01.27. – 4 óra
- Körmöci Katalin E.V.
A képzés megnevezése: „A gyermek mindenek felett álló érdekében” – A mozgás öröm, szükséglet, egészség
2017.05.19. – 7 óra
- Jobb Veled a Világ Alapítvány
A képzés megnevezése: A „boldogságórák” elméletének és módszertanának elsajátítása a pedagógusok és a diákok érzelmi intelligenciájának valamint pozitív gondolkodásának fejlesztése érdekében
2018.11.09-11. – 30 óra
- Oktatási Hivatal
A képzés megnevezése: „A Diagnosztikus Fejlődésvizsgáló Rendszer (DIFER) használata és az erre alapozott fejlesztés 4-8 éves korban (folyamatba ágyazott pedagógus-továbbképzés)”
2018.10.25-26.; 2018.11.15. – 30 óra

○ Távoktatási és Továbbképzési Intézet

A képzés megnevezése: Intézményvezetők, köznevelési vezetők szakmai továbbképzése; Szakmai kompetencia-fejlesztés – gyakorlati ismeretek

2021.06.04. – 20 óra

1. Bevezetés

Vezetői programomat azzal a céllal írtam meg, hogy elnyerjem a Monorierdő Csicsergő Óvoda intézményvezetői állását, melyet a Monorierdő Község Önkormányzatának Képviselőtestülete hirdetett meg.

A makro- és mikrokörnyezetben hosszú ideje érvényesülő negatív társadalmi, gazdasági, pénzügyi tendenciák, az oktatásügyet jellemző bizonytalanságok, a kedvezőtlen demográfiai helyzet, a pedagógusok presztízsének csökkenése külön-külön sem teremtenek könnyű helyzetet egy intézmény számára. A feladat tehát kihívás szintű.

A vezetés egy rendkívül komplex és sokoldalú tevékenység, amely a célok és eredmények elérése érdekében erőforrásokat mozgósít. Az elmúlt év vezetési feladatai igazi kihívást jelentettek számomra. A társadalmi, gazdasági változások, az élet minden területére hatást gyakoroltak. A köznevelés törvényi, jogszabályi háttere is alapvető, lényeges változáson ment keresztül - ugyanakkor az ágazati szintű új elvárások is életbe léptek. Meg kellett tanulni, hogy a mai világban egyetlen állandóság létezik, ez pedig a változás.

Legfontosabb vezetői feladatombnak tartom a nyugodt, kiegyensúlyozott, gyermekközpontú, a minőségi szakmai munkát elősegítő légkör fenntartása, megerősítése.

Céлом a nevelőtestület nevelőmunkájának további összehangolt irányítása – zökkenőmentesen, - melynek eredményeként egy nagyobb összhangot mutató, minőségileg magasabb szintű nevelőmunkát végző egységes testület alakulhat ki.

Céлом a nevelés-oktatás minőségének folyamatos fejlesztése az intézményben, a humán erőforrás fejlesztése, az óvoda egyéni arculatának megfelelő továbbfejlesztése. Feladatomban a szervezeti kultúra fejlesztése. Fontos a célok, tervek megvalósításához szükséges külső és belső feltételek, források megteremtése, meglévő partnerkapcsolatok ápolása, fejlesztése.

Nagyon szerencsésnek mondhatom magam, mivel Monorierdő Önkormányzata „Áthelyezési kérelemmel” óvodapedagógusként alkalmaz a jövőben, ebből kifolyólag már lesz némi rálátásom az intézmény működésére. Így elmondhatom, hogy nem lesz teljesen ismeretlen a „terep” számomra.

Vezetői elképzeléseimben a hosszú távú stratégiai cél egy sikeres, hatékony intézmény működése egy innovatív alkalmazotti közösség élén. A célok elérése érdekében menedzserként kívánom vezetni-irányítani a szervezetet.

2. Az intézmény helyzetelemzése

Mivel pályázatomat az óvoda leendő alkalmazottjaként nyújtom be, ezért még csak részben ismerem az intézmény helyzetét. Igyekeztem minél több információt szerezni az óvoda weboldaláról, illetve dokumentumai alapján és érdeklődtem a Fenntartó felől is.

Az óvoda környezete, épülete, eszközei

Monorierdő Község központjában, jól megközelíthető helyen, egyetlen óvodaként hat csoporttal működik az intézmény. Többek között ezért is fontos az intézmény szakmai megítélése. Sajnos eddig még személyesen nem volt lehetőségem az intézményt meglátogatni. Intézmény jelenleg hat csoporttal üzemel, a felvehető gyermekek létszáma 178 fő.

„Óvodánk a Csicsergő Óvoda, amely 1971-ben kezdte el működését, Budapesttől 40 km-re Monorierdő községben található. Pest közelsége és a jó közlekedési feltételek vonzzák a fiatal családokat, így községünk lélekszáma pár éven belül 4000 főre emelkedett.

Az óvodai elhelyezés iránt megnőtt igény tette szükségessé, hogy intézményünk mára 6 csoporttal, logopédiai, torna, orvosi és nevelői szobával rendelkezik.”

Óvodánk személyi feltétele jónak mondható. Minden csoportban szakképzett óvónő foglalkozik a gyerekekkel. Jelenleg 11 óvónő, 6 dajka, 11 pedagógiai asszisztens, 1 konyhás, 2 takarító, és 1 óvodatitkár dolgozik intézményünkben.

A csoportszobák tágasak, esztétikusak, világosak, változatos játékeszközök várják a gyerekeket. Az óvoda udvarán is a mai kor előírásainak megfelelő játékeszközök találhatóak. Az óvoda működéséhez szükséges kötelező felszerelésekkel és eszközökkel rendelkezik az intézmény, melyek biztosítják a szakszerű, törvényes működést. Az intézmény infrastruktúrája korszerű.

Humán erőforrás

A jelenleg fennálló pedagógushiány országos probléma, mely alól az óvoda sem kivétel. Nagyon fontosnak tartanám, hogy lehetőség szerint jó szakemberekkel töltsük fel a létszámot minél hamarabb. A munkaerő toborzása lenne az első és égetően fontos feladat.

A szakmai kutatások folyamatosan megújuló eredményei és a kötelező hét évenkénti továbbképzések szükségessé teszik, hogy a pedagógusok rendszeresen és folyamatosan képezzék magukat. Ennek megvalósulását a közép- és hosszú távú tervezésben is szeretném megjelentetni, munkatársaimat ebben segíteni.

Tárgyi feltételek

Az intézmény eszközellátottságát a 11/1994. (VI.8.) MKM rendelet, és 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló rendelet alapján kell felmérni és a hiányokat folyamatosan pótolni.

A szakmai-pedagógiai tevékenység eredményessége, hatékonysága

A Helyi Nevelési Program

Idézni szeretnék az óvoda Pedagógiai programjából, mellyel be tudom mutatni, hogy milyen elvek alapján dolgozik az intézményi alkalmazotti közössége.

„Érző szívvel, nyitott szemmel, harmóniában az emberi értékek átadásával,
együtt a gyermekekért.”

„Pedagógiai munkánkat a Tevékenységközpontú Óvodai Nevelési Programunknak megfelelően végezzük.

E nevelési program szerint a középpontba állítjuk a gyermektevékenységre épülő nevelést, és ezt az elvet a teljes nevelési folyamaton keresztül kiemelten kezeljük.

A befogadó környezet megteremtésével modellértékű viselkedésünkkel biztosítjuk minden gyermek számára az egyenlő hozzáférést.

A különbözőségek tiszteletére, bizalomra, toleranciára, felelősségre és mások tiszteletére neveljük gyermekeinket és mindezt közvetítjük partnereink felé is. A gyermeki személyiség teljes kibontakoztatásának támogatásával, az iskolai beilleszkedés közvetett elősegítése.

A gyermek természetes jogainak és a gyermek mindenekfelett való érdekének szem előtt tartása fontos nevelési célunk.

Olyan pedagógiai környezet kialakítására törekszünk, ahol a nevelőmunkát segítő óvodapedagógusok, munkatársak, szülők számára természetessé válik a gyermekközpontúság. Szeretetteljes légkörben egészséges, tiszta környezetben biztosítjuk a szabad játék elsődlegességét, a gyermeki személyiség kibontakoztatását.

Meglévő hagyományainkat megőrizzük illetve a gyermekek érdekében új hagyományokat teremtünk.”

Az óvoda alapvető céljai között szerepeljen:

A gyermekek testi, szellemi, szociális fejlődésének biztosítása, az egyéni képességekhez igazodva.

A családi nevelést kiegészítve, családias légkörben, a különböző szociális helyzetekben lévő gyermekek esélyegyenlőségének elősegítése és gyermeki személyiségük kibontakoztatása.

A gyermekek iskolaérettségének elérése, életkoruknak megfelelő pedagógiai módszerek alkalmazásával.

Az óvoda alapvető feladatai között szerepeljen:

Értelmileg, érzelmileg, szociálisan fejlett gyermekek nevelése, akik érdeklődő, közösségi érzelmekkel bíró, segítőkész, egymást elfogadó és tisztelő egyéniségek.

Egészséges óvodai környezet megteremtése. Óvodásaink egyénenként változó testi-lelki szükségleteinek maximális kielégítése. Az óvoda sajátos eszközrendszerével a családi nevelést kiegészítve szociális nevelő és személyiségfejlesztő funkciót szolgál a gyermek három éves korától az iskolába lépésig. Olyan feltételrendszert teremt, ahol biztosítjuk a gyermekek önmagukhoz mért fejlődését és fejlesztését.

Nevelési programunkat kiegészítik a Szülői igények alapján szervezett különböző külön foglalkozások, mint pl. a hitoktatás, a néptánc, az angol, melyek hozzájárulnak a gyermekek fejlődéséhez.

A nyugodt szeretetteljes légkör az érzelmi nevelés alapja. Fontosnak tartom a gyermekek érzelmi fogékonyságának kiaknázását az ünnepeket megelőző izgalmas várakozás alkalmával. A kialakult hagyományokat a jövőben is szeretném megőrizni; közös kirándulások, szülinapok, névnapok, Mikulás, Advent, Húsvét, Anyák napja, Márton-nap, évváró, gyermeknap, különböző jeles napok.

A folyamatos napirenddel a helyes életritmus megteremthető, minden gyermek az egyéni ütemének megfelelően végezheti, gyakorolhatja a mindennapi élethez kapcsolódó szokásokat. Az egészséges fejlődés egyik fontos feltétele az egészséges táplálkozás.

A család megismerése (családlátogatás lehetősége) kiemelt szerepet játszik nevelőmunkánkban. A két nevelési szintér összhangja, együttműködése a gyermekek harmonikus fejlődésének feltétele.

Vallom, hogy az óvodapedagógus a mindennapi nevelési gyakorlatában egyetlen célkategória jelenhet meg: az egészségre törekvés, egészségfejlesztés, testi, lelki, érzelmi, szociális értelmezésű nevelés.

3. Pedagógiai feladatok

Az óvodai nevelő-oktató munka alapja mindig is a gyermekközpontú tevékenység volt. A gyermekek fejlődésének, képességeinek a lehető legteljesebb kibontakoztatása a cél.

Arra törekszünk, hogy az óvodából minél több egészséges, kiegyensúlyozott, iskolaérett gyermek távozzon, akik nem csak az iskolában, hanem felnőttként is hasznát veszik az itt kapott élményeknek, ismereteknek.

A gyermekek értelmi nevelésén túl, igen fontos az érzelmi nevelés is. Kisgyermekkorban megalapozva az érzelmek kifejezhetőségének sokszínűségét a tolerancia, az egymáshoz való alkalmazkodás társadalmilag igen fontos igénye erősödik meg. Az élmények és különféle kifejezési módok megismerése, gyakorlása elősegíti az óvodáskorú gyermek sokoldalúbb, többszintű nevelését. A gyermek megérzi a felkínált élményekből (mese, vers, zene, bábozás, színházi előadás, kirándulás) áradó hangulatot, ha megragadja őt az érzelmi üzenet. Egész napot átszövő kezdeményezés-sorozatokon keresztül kívánjuk végezni az óvodai nevelést.

Ahhoz, hogy az intézmény ezeknek az elvárásoknak megfeleljen, a hagyományok ápolásán túl a folyamatos megújulásra is szüksége van. Készen kell állni a pedagógiai fejlődéslelektan, a pszichológia legújabb kutatási eredményeinek alkalmazására. A korszerű szemlélet kialakításához nem csak a pedagógusok, hanem a szülők bevonása is szükséges.

Az óvoda kiemelt nevelési területei köré szervezzük az élményeket, így lehetőség nyílik a többi nevelési terület fejlesztésére is. Ezek meghatározzák a személyiség kialakítását és azoknak az alapkészségeknek a fejlesztését, melyek az iskola megkezdéséhez szükséges érettséget biztosítják.

A gyermek nevelésének elsődleges színtere még mindig a család, de egyre nagyobb jelentőséget kap az intézményes nevelés. A vezetőknek, a pedagógusoknak, az intézmény alkalmazottainak fel kell ismerni a változásokat, ezekre válaszolni, reagálni szükséges. Meg kell teremteni azt az egyensúlyt a család és az intézmény között, ami harmonikussá tudja tenni a gyermekek számára a közös nevelést. A feladathoz megbízható szakmai tudással és ismeretekkel kell rendelkezni.

Azt gondolom, hogy az intézmény valamennyi dolgozója tudatában van az óvodai nevelés fontosságával, a kisgyermekek személyiségformálásában végzett munka felelősségével.

Összegezve:

- A mai irányítási viszonyok az óvodák számára lehetővé teszik a jobb munkát, a gazdagabb pedagógiai tevékenységet, a szellemi és anyagi eszközök jobb felhasználását.
- Ebben a munkában építeni kell a meglévő értékekre. Az intézmény előnyeit jól ki kell tudnunk használni.
- Érthető, hogy az óvodában dolgozók ragaszkodnak a régihez, a megszokotthoz, de azzal is tisztában kell lenni, hogy a jövőben ez már nem elegendő a színvonalas pedagógiai munkához. A köznevelési törvény újabb és újabb feladatokat ró az intézményekre. Nekünk a kor követelményeinek kell megfelelnünk és pedagógiai munkánkat e cél szolgálatába kell állítanunk.
- Az önkormányzati irányítás jelenlegi rendszere megítélésem szerint megnyugtató háttérrel jelent az új feladatok megvalósításához a szülőknek és a gyermekeknek, a megfelelő pedagógiai munkához.

A pedagógiai munka ellenőrzése:

Az ellenőrzés a vezetői tevékenység egyik legfontosabb része, mely természetesen kiterjed a pedagógiai munka ellenőrzésére is. Az elért eredményekből fontos a következtetések levonása. Kiértékeléssel segíteni kell a minőségfejlesztéshez szükséges erősségek és gyengeségek feltárását. Az ellenőrzésnek tényszerűnek, tervszerűnek, differenciálnak és folyamatosnak kell lennie.

Etikai követelmények az ellenőrzéssel szemben:

- a nyitott, őszinte, demokratikus megoldás;
- nem számonkérésnek, hanem a segítségnyújtásnak kell megvalósulnia;
- olyan ellenőrzési terv elkészítése, melyet az óvodapedagógusok ismernek és elfogadnak.

Ellenőrzés során figyelemmel kell lennem a következőkre:

- differenciált, egyéni bánásmód a kollégákkal szemben;
- a pedagógiai, módszertani szabadságot helyes értelmezése;
- a dokumentációk ellenőrzése.

A humán erőforrás fejlesztése

A jelenleg fennálló pedagógushiány nem könnyíti meg a mai vezetők dolgát. A jövőben mindenképpen arra kell törekedni, hogy különböző juttatásokkal, illetve motiváló eszközökkel a már meglévő kollégákat meg kell tartani. Valamint új alkalmazottakat toborozni.

Az intézményben meglévő humán erőforrást jó színvonalon képzett, elkötelezett óvodapedagógusok és alkalmazottak alkotják.

Igen fontos a szervezeti kultúra fejlesztése, az intézményben már meglévő értékek, hagyományok átörökítése.

Ebből kifolyólag

- szeretném a vezetés jó oldalait megtartani és tovább folytatni;
- a szabályozó törvényeket és változásokat folyamatosan követni és betartani;
- elvárom és figyelemmel kísérem, hogy a nevelőközösség tudásának maximumát adja a gyermekek fejlődése érdekében, természetesen példát mutatva vezetőként;
- olyan intézményi légkört szeretnék teremteni, amelyet az együttműködés jellemez;
- a testületet arra szeretném ösztönözni, hogy aktívan vegyen részt az óvodát érintő kérdésekben;

- támogatni szeretném, hogy munkatársaim képességeiknek, érdeklődésüknek megfelelően továbbképzéseken vegyenek részt;
- szeretném, ha a kollégáim azt éreznék, hogy szakmailag és emberileg is bármikor számíthatnak rám, jelenlétemmel biztonságérzetet nyújtok;

Nagyon fontos számomra a kollégák tisztelete, megbecsülése. Lényegesnek tartom a jó munkahelyi légkör kialakítását, mely feltétele a tartalmas, színvonalas nevelőmunkának. Ezen színvonal emelésének érdekében a továbbképzések fontos szerepet kell, hogy betöltsenek az intézmény életében. Forrás hiányában elsősorban az egymástól tanulás lehetősége kerül a középpontba illetve az önképzés. Mindenképpen arra törekednék, hogy kollégáim sikeresek, motiváltak legyenek.

A szervezeti kultúra fejlesztése

Vezetőként a közösségfejlesztésre igen nagy hangsúlyt kell fektetni. Azt gondolom, hogy a szakmai munka milyensége mellett, talán a legfontosabb, hogy az együtt dolgozás minden téren maximálisan jól működjön a mindennapokban. Az alkalmazotti közösséget (nevelőtestület, a pedagógiai munkát közvetlen segítők, technikai dolgozók) különböző rendezvényekkel, közös feladatokkal, hatékonyabb információáramlással lehetne közelebb hozni egymáshoz. Mint például különböző megbeszélések, értekezletek, melyeken nem csak a nevelőtestület tagjai vesznek részt.

Minden szervezetnek szüksége van olyan rendszeresen ismétlődő rendezvényekre, melyek összetartják a dolgozókat, erősítik a kötődésüket a szervezethez, és életben tartják az értékrendet, valamint a tradíciókat.

Döntéseim előkészítésében és – bizonyos esetekben – meghozatalában minden esetben számítanék és figyelembe venném az óvoda közösségének véleményét. Építenék kollégáim ötleteire és a különböző lehetőségek mérlegelése után hoznám meg döntéseimet.

Az intézmény kapcsolatrendszere

A jó és tartalmas munkakapcsolatok kialakítása, megtartása az egyik legfontosabb feladata egy vezetőnek. Mint például az intézmény fenntartójával, társadalmi szervezetekkel, szakmai szolgáltatókkal, ami a szakmai munkát elősegíti.

Belső kapcsolatok:

Nagyon fontosnak tartom, hogy az óvoda – mint nevelő intézmény – és a szülői ház – mint elsődleges szocializációs tér – szoros, együttműködő kapcsolatot tartson fenn.

Ezek az alábbi formában valósulhatnak meg:

- fogadóórák,
- közös programok, kirándulások,
- nyílt napok,
- szülői értekezletek
- a gyermekek beszoktatása szülővel együttműködve.

Valamint a szülők pontos és rendszeres tájékoztatása gyermekük fejlődéséről. Az esélyegyenlőség minden esetben való biztosítása.

Az óvodában Szülői Munkaközösség keretein belül – melyben a Szülők tevékenyen közreműködnek – figyelemmel kísérhetik, kísérik a pedagógiai munka eredményességét, a gyermeki jogok érvényesülését, javaslattételi, véleményezési, és egyetértési jogot gyakorolhatnak. A szülőkkel való kapcsolat a kölcsönös tisztelet és megbecsülés alapján történik.

Természetesen másik nagyon fontos az intézményen belüli kommunikációs rendszer hatékonyan működő kialakítása; Elsősorban a személyes kommunikáció, zárt messenger csoport kialakítása.

Külső kapcsolatok:

Az intézménynek a kitűzött célok és feladatok megvalósítása érdekében állandó kapcsolatot kell fenntartania, illetve együtt kell működnie:

- o a Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálattal,
- o a Nevelési Tanácsadóval,
- o az Egészségügyi Szolgálatokkal (védőnő, gyermekorvos, fogorvos)
- o a Fenntartóval,

- o a Bölcsődével,
- o az Iskolával,
- o az Egyházzal,
- o a Pedagógiai Oktatási Központokkal
- o a Közművelődési Intézményekkel (Művelődési ház, könyvtár)

A gyermekeket veszélyeztető körülmények megelőzését, feltárását és megszüntetését magába foglaló fő feladatunk a gyermekvédelem.

Az orvos, a védőnő, a fogorvos véleményének kikérése az egészségügyi prevenció érdekében szükséges és elengedhetetlen. Rendszeres szűréssel számos egészségügyi problémát megelőzhetünk.

A Nevelési Tanácsadó munkájára eddigi is számíthatunk, hiszen rendszeres, színvonalas szakmai kapcsolat van a két intézmény között, melyet a jövőben is szeretnénk fenntartani.

Törekedni kell a helyi általános iskolával szoros kapcsolatot kialakítani. Egymás nevelési, pedagógiai munkájának tiszteletben tartásával kell a kapcsolattartási formát meghatározni. Az óvodás gyermek megy az iskolába, de nyilván a közös cél, hogy minél zökkenőmentesebb legy az átállás minden gyermek számára. Minden lehetséges eszközzel segítenünk kell, hogy a gyermekek minél könnyebben kezdjék meg iskolai tanulmányaikat.

(A most elvégzett közoktatás vezetői tanulmányaim záró szakdolgozatának ezt a témát választottam, mert nagyon fontos számomra ez a terület.)

A jövőben határozott céloom, hogy az óvoda és az iskola jobban közelítsen egymáshoz, hiszen mindannyiunk közös célja, hogy kiegyensúlyozott gyermekek nőjenek fel a kezeink alatt. Szorgalmaznám a közös megbeszéléseket, értekezleteket, programokat, rendezvényeket ezzel is jobban megismerve egymás munkáját, pedagógiai programját. Úgy gondolom, csak így tudnánk közös nevezőre jutni, egymás munkáját segítve, támogatva.

Rendkívül fontos a fenntartóval egy jó és szoros kapcsolat kialakítása, a hatékony munka és együttműködés érdekében. Folyamatos és rendszeres kommunikációval a különböző félreértések elkerülhetők, az egymást támogató kapcsolat kialakítható. Esetleges vezetőként kötelezőnek érzem magamra nézve, hogy az óvodát érintő ügyekben az intézményt valamint kollégáim érdekeit a fenntartó felé képviseljem.

4. Intézményvezetői stratégiai program

Az alábbiakban szeretném leírni, hogyan képzelem el a következő öt évet intézményvezetőként.

Vezetési program – Az elkövetkező öt év fő feladatainak ütemezése, az intézmény minőségelvű működtetésének terve

Rövid távú célok	Középtávú célok	Hosszú távú célok
1. Pedagógiai folyamatok		
Tanügyigazgatási dokumentumok jogszabályi megfelelőségének vizsgálata.	A vezetői feladatmegosztás szabályozottságának felülvizsgálata → Szükség szerint	Szabályozó dokumentumok beválás és felülvizsgálata, →szükség szerinti korrekciók elvégzése
A helyi óvodai program átvizsgálása, az ONAP irányelveinek, szakkifejezéseinek való megfeleltetés.		Az óvodai nevelő és személyiségfejlesztő folyamat magas szintű működésének biztosítása.
A bevezetésre került GDPR gyakorlatba illesztése.		A bevezetésre került GDPR gyakorlatba illesztésének folyamatos ellenőrzése.
Az operatív tervezés és a stratégiai célok megvalósulása a dokumentumokban, ezek további nyomon követhetősége	A dokumentáció formai és tartalmi követelményeinek egységesítése intézményi szinten.	A dokumentáció formai és tartalmi követelményeinek megfeleltetése a szakmai és pedagógiai elvárásoknak.
		Mérőeszköz kidolgozása és alkalmazásának a PP eszköz és felszerelés jegyzékének folyamatos nyomon követésére.
Éves ütemezés szerint a pedagógus önértékelések lebonyolítása.	Vezetői önértékelés lebonyolítása	Intézményi önértékelés lebonyolítása
A többségi gyermekek fejlődésének nyomon követése ezek megjelenítése a dokumentációban.	Gyermek fejlődésében megjelenő fejlesztendő területekre koncentrált játékos fejlesztés kidolgozása, dokumentálása.	Gyermeki fejlesztő játékok gyűjteményének összeállítása, beszerzése.
Tervezési és értékelési kompetencia fejlesztése pedagógusi szinten.	Munkaközösségi foglalkozásokon szerzett kompetenciák átadása.	A szakmai elvárások szerinti tervezési és értékelési dokumentumok.
Rövid távú célok	Középtávú célok	Hosszú távú célok
2. Személyiség- és közösségfejlesztés		

A család – óvoda kapcsolatának erősítése - A családbevonás intézményi gyakorlatának újragondolása, gyakorlatba épülése.	- A szülői értekezletek, fogadó órák és családlátogatások hatékonyságának növelése, a tapasztalatok tudatos beépítése a kapcsolattartás és nevelőmunka során.	- Az együttnevelés intézményi gyakorlatának további erősítése, mérhető eredmények - elégedettségi mutatók, elérése.
- A vezető és a munkatársak közötti információáramlás új formájának keresése, kidolgozása, beindítása.	- Vezetői fogadó órák működtetése	- Vezetői fogadóórák eredményességének figyelése, szükség szerint változtatás bevezetése.
Csapatszellem erősítésére tréningek szervezése	Csapatépítő napok szervezése, közös ünnepek szervezése.	
Szakmai munkaközösségek és munkacsoportok működtetése során a PP tartalmi elemeinek feldolgozása, újragondolása, ha szükséges	Szakmai munkaközösségek és munkacsoportok működtetése során a pedagógus kompetenciák tudatos gyakorlása.	Szakmai munkaközösségek és munkacsoportok működtetése során az intézményi önértékelések pedagógiai tapasztalatainak tudatos beépítése/beépülése.
3. Eredmények		
	Az intézmény jó hírnevének megtartása, erősítése.	Az intézmény eredményeinek megjelenítése külső fórumokon.

A különleges bánásmódot igénylő gyermekek felismerése, gondozása. Felzárkóztató, gazdagító tevékenységek nevelőmunkába történő beépítése.	A tehetségígéretes gyermekek kreativitásra ösztönzése, a szülők segítése a tehetséges gyermekek nevelésében. A hátrányos helyzetű és a problémás gyermekek inkluzív nevelésének feltételeinek megteremtése, folyamatos fejlesztése.	A tehetséges, kiemelkedő képességű gyermekek speciális szükségleteinek, foglalkoztatásuk feltételeinek megteremtése külső tehetségműhelyek felkutatásával. A hátrányos és SNI gyermekek körében a differenciált egyéni foglalkoztatás pedagógiai módszereinek folyamatos bővítése.
Tehetséggondozó műhely beindítása óvodán belül	Tehetségígéretesek követése	Tehetséggondozó műhely munkájának segítése, feltételek biztosítása, lehetőségek vizsgálata
Rövid távú célok	Középtávú célok	Hosszú távú célok
4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció		

Digitális levelezési listák létrehozása csoportonként	Levelezési listákon a szülők informálása őket érintő témákban.	Levelezési listák működtetésének figyelemmel követése
A munkaközösségek és munkacsoportok vezetői hatékonyabb bevonódásának biztosítása a szakmai szervezet építésében → nagyobb önállóság biztosítása a tervezés, megvalósítás, ellenőrzésértékelés pedagógiai folyamatokban	Minél több alkalom teremtése az elméleti és gyakorlati tudás megosztásra.	Igény és lehetőség szerint vezetési kompetenciák fejlesztése külső továbbképzéseken.
Óvodapedagógusok módszertani szabadságának növelése. Munkamorál erősítése. Tettek, szavak összhangjának megteremtése.	Akkreditált képzéseken minél többen vegyenek részt, legyenek motiváltak erre az óvodában dolgozók. Csapatépítő programokon széles körben vegyen részt mindenki, az intézményi klíma érdekében. Intézményi kommunikáció fejlődjön, finomodjon.	Stabil nevelőközösség, képzett óvodapedagógusok, dajkák, kompetencia határok betartásával fejlesszék a rájuk bízott gyerekeket.

Továbbképzésen részt vevő kollégák tapasztalatainak megosztása egymás között	Szakvizsgás továbbképzésekre beiskolázás	
Helyi továbbképzések szervezése, a jó gyakorlat bemutatása	A továbbképzési terv felülvizsgálata, különös tekintettel a programorientált képzésekre.	A nevelőtestület és alkalmazotti közösség folyamatos szakmai fejlesztése, stabilizálása
A szakmai munkaközösségek profilját és aktuális tartalmait képviselve tudatosabb bevonódás a pedagógiai folyamatok megvalósításába, hangsúlyosan a tervezési, ellenőrzési és értékelési feladatok ellátásába.	Pedagógus önértékelések során a szakmai munkaközösség képviselője	Értékelési feladatok ellátása az intézményi elvárások (beszámoló sablonok) tükrében.
Gyakornokok szakmai támogatása a munkatervi tartalmainak tükrében.	Mentori kompetenciák fejlesztése szakvizsgázott mentor kolléga bevonódásával a munkatervi tartalmainak tükrében.	
Rövid távú célok	Középtávú célok	Hosszú távú célok
5. Az intézmény külső kapcsolatai		

Az SZMSZ- ben szabályozott, és a Pedagógiai Program megvalósítását szolgáló kapcsolatok megfelelő ápolása.	Életszerű, probléma centrikus, hatékony kapcsolat ápolása a fenntartó Önkormányzattal.	Folyamatos kapcsolattartás.
A szülőkkel való partneri együttműködés erősítése, új kapcsolati formák keresése	A közvetlen és közvetett partnerekkel történő kommunikáció erősítése a kölcsönös, egymás érdekeit szem előtt tartó kapcsolattartás érdekében. A minőségirányítási feladatok hatékony működtetése, a feladatok megosztása a nevelőtestület és az alkalmazotti közösség bevonásával.	Az óvoda minőségirányítási rendszerének magas szintű megvalósítása. Az intézmény külső kapcsolatrendszerének erősítése.
Folyamatos együttműködő kapcsolat fenntartása a Szakszolgálatokkal, külső szakemberekkel		

Rövid távú célok	Középtávú célok	Hosszú távú célok
6. A pedagógiai munka feltételei		
Informatikai felszereltség és kompetenciák fejlesztése.	IKT kompetenciát fejlesztő tanfolyamok szervezése	Egységes információ hálózat kiépítése
Óvodapedagógusok kompetencia térképének elkészítése	Tudásmegosztási alkalmak keresése, egyéni kompetenciák fejlesztése szempontjából.	Vezetői kompetenciáim fejlesztése továbbképzéseken
Fluktuáció esetén a humán erőforrás minőségi szinten történő biztosítása.		Nyugdíjba vonuló alkalmazottak megfelelő utánpótlásának biztosítása.
Mentális egészségmegőrzésre irányuló belső továbbképzések szervezése - Mentálhigiénés napok- előadások, tréningek intézményi szinten.	Részvétel mentálhigiénés tartalmakat feldolgozó külső továbbképzéseken.	Mentális egészségmegőrzés, kiégés megelőzése Igény szerint mentálhigiénés szakvizsgát nyújtó képzésen történő részvétel támogatása.
SNI-s BTMN-s gyermekek fejlesztését támogató: bánásmódtechnikák, módszerek tanulása, alkalmazása	A tanult SNI-s BTMN-es gyermekek fejlesztését támogató bánásmód technikák és módszerek beépítése a nevelő-fejlesztő tevékenységbe.	
Szakmai képzettségi mutatók további bővítése belső és külső továbbképzéssel és önképzéssel.	Pedagógusok ösztönzése szakvizsga megszerzésére.	A pedagógus önértékelés során „kiváló” eredményt elérő pedagógusok ösztönzése a minősítési rendszeren belüli

		megmérettetésre (Életpálya Modell).
Tiszta, esztétikus, rendezett környezet biztosítása, az intézményi dekorációk frissítése. Nyári tervezett karbantartási, felújítási munkák koordinálása.	Udvari játékok folyamatos karbantartása, épületek állagmegóvása. Eszközök és felszerelések szükség szerinti bővítése, javítása Takarékos gazdálkodás, egyéb külső források felkutatása a megtervezett eszközpótlás eléréséhez (pályázatokon való részvétel, támogatók keresése)	Hatékony gazdálkodás mellett a tárgyi feltételek folyamatos bővítése.
Rövid távú célok	Középtávú célok	Hosszú távú célok
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 megjelenő jogszabályok folyamatos figyelemmel kísérése: közlönyök online letöltése, a lehetőségek függvényében a területet érintő konferenciákon és továbbképzéseken történő részvétel.		A folyamatos jogszabály változások folyamatos beépítése a szabályozó dokumentumokba, valamint beépítésük a gyakorlatba.
A Pedagógiai Programban megfogalmazottak megvalósulásának nyomon követése	A Pedagógiai Program aktualizálása a jogszabályi változások tükrében	Az ONAP és a PP összhangjának ellenőrzése folyamatosan.
Jogharmonizáció ellenőrzése	Szabályozó dokumentumok törvényi változásokhoz és partneri igényekhez igazítása	A köznevelést és az intézmény működését meghatározó törvényi, jogszabályi elvárásoknak való megfelelés.

Kiemelt célok:

- Óvodánk pedagógusokra vonatkozó intézményi elvárás rendszerének való megfelelés;
- Óvodánk vezetőre vonatkozó intézményi elvárás rendszerének való megfelelés;
- Óvodánkra vonatkozó intézményi elvárás rendszerének való megfelelés;
- Humán erőforrás fejlesztés; Interperszonális kapcsolatok fejlesztése;
- Kapcsolatrendszerünk megerősítése;

5. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása

A pedagógiai program alapelvei, céljai, feladatai a fejlesztő szemlélet tükrében három éves kortól a gyermekek társadalmi gyakorlatra való általános felkészítése a legfontosabb feladatunk. A teljes gyermeki személyiséget fejlesztjük tevékenységek által és tevékenységeken keresztül. Célunk az életre való felkészítés a tevékenységek által és a tevékenységeken keresztül. Kommunikációra és kooperációra nevelünk. Mindezt a differenciált képességfejlesztéssel, az életkori és egyéni sajátosságok és az eltérő fejlődési ütem figyelembe vételével igyekszünk megvalósítani.

Óvodánkba beintegráljuk az enyhe értelmi, érzékszervi, részképesség zavarokkal küzdő gyermekeket (SNI, BTMN). Felzárkóztatjuk a rászorulókat, illetve segítjük a kiemelkedő képességűeket fejlesztőpedagógus, logopédus, gyógypedagógus bevonásával (átgondolt, megtervezett egyéni fejlesztéssel). Az esélyegyenlőség megteremtése érdekében biztosítjuk a hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek átgondolt, megtervezett egyéni fejlesztését. A gyermeki személyiségek sajátosságait megfelelő módszerekkel, sokoldalúan tárjuk fel, a tevékenységekben és a játék során megfigyeljük, ezt felhasználjuk a tervezőmunkánk során.

5.1. A nevelés/tanulás a gyermeki fejlődési eredmények javulása érdekében

Az óvoda nevelő-oktató munkájának alapja mindig is a gyermekközpontú tevékenység volt. A gyermekek fejlődésének, képességeinek a lehető legteljesebb kibontakoztatása a cél. Arra törekednek, hogy az óvodából minél több egészséges, kiegyensúlyozott, iskolaérett gyermek távozzon, akik nem csak az iskolában, hanem felnőttként is hasznát veszik az itt kapott élményeknek, ismereteknek.

Olyan feltételrendszert teremteni, ahol biztosítjuk a gyermekek önmagukhoz mért fejlődését és fejlesztését. A nevelési programot kiegészítik a szülői igények alapján szervezett programok, külön foglalkozások, melyek hozzájárulnak a gyermekek fejlődéséhez.

Nevelési programunk lényege, hogy a képességfejlesztést a gyermekek tevékenységei által, azok segítségével kívánjuk megvalósítani. Helyet, időt, eszközöket és pedagógiai segítséget nyújtunk a tevékenységek végzéséhez.

Fontosnak tartom a mérési, értékelési eredményeket. Feladatombnak tekintem az eredményesség biztosítását, a gyermeki eredmények javítása érdekében. A megfelelő kompetenciák fejlesztéséhez, a megfelelő szakemberek bevonását. Ehhez pedig szükséges a megfelelő módszertani képzések elvégzése, az ott tanultak alkalmazása, továbbadása. A belső mérés, értékelési eredmények alapján a fejlesztési területek meghatározását, a személyre szabott egyéni egyéni fejlesztési területeket tartom kiemeltnek.

A megfelelő eszközök – kiemelten az infokommunikációs eszközök – használatában tett készségek fejlesztését a pedagógusoknál.

Az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási elvek, célok és feladatok – az intézményi sajátosságok és a fenntartói elvárások szerinti – meghatározásában aktívan részt vennék. A pedagógiai program a gyermekek tanulását, fejlesztését az intézmény sajátosságaihoz igazodva tartalmazza. A foglalkozási tervek a pedagógiai program alapján készülnek.

Az intézmény esetleg irányítása során elsősorban a gyermeki fejlődéseredmények javítására helyezném a hangsúlyt. Ennek alárendelve történne az intézmény működését meghatározó belső dokumentumok elkészítése, illetve a dokumentációk szerinti működés irányítása. Kollégáimtól – a gyermeki kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító – nevelő-oktató munkát várnék el. A pedagógusok által készített foglalkozási tervek is ennek megfelelően kerülnének felülvizsgálatra.

5.2 A mérési, értékelési eredmények beépítése a tanulási folyamatba

Az értékelések eredményeinek visszacsatolása megtörténne, és az az intézményi fejlesztések egyik alapját képezné. A nevelési év végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő nevelési év tervezése. Az adott nevelési év beszámolójában meghatározott fejlesztendő területek, fejlesztési irányok valamint az ezekre épülő célok és feladatok megvalósítása. Az intézményi működés szakmai színvonalát jelző mérési adatokat, eredményeket felhasználnám az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, a pedagógiai program, az önértékelési program elkészítésében. Beszámolót kérnék a gyermeki teljesítmények folyamatos helyi szinten alkalmazott megfigyelésén vagy mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításától, változásáról és elvárnám, hogy a tapasztalatokat a kollégák felhasználják a gyermekek fejlesztése érdekében.

5.3. A fejlesztő célú értékelés, reflektivitás

Értékelő, elemző tevékenységgel segíteni kívánom az önértékeléshez szükséges erősségek és gyengeségek feltárását. A programmal kapcsolatos tapasztalatok rögzítése, segítése, a változás szükségességének felismerése, a szervezet tovább fejlődését szolgálja. Fontos, hogy az ellenőrzés tényszerű, tervszerű, differenciált és folyamatos legyen. Szeretném elérni, hogy az intézményben a fejlesztő célú visszajelzéseket építsük be a pedagógiai kultúránkba valamint a pedagógus kollégákkal szeretném elfogadtatni a pedagógus önértékelés rendszerét.

5.4. A gyermeki tevékenységek tervezése, irányítása és összehangolása

Gondoskodnék arról, hogy a tervezésekben mindenképpen megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése. A szakmai munkaközösséggel együttműködve vizsgálom a pedagógiai módszerek hatékonyságát, eredményességét. Szorgalmaznám a kedvező módszerek további, illetve szélesebb körben való alkalmazását.

5.5. Differenciálás és adaptív oktatás az intézményben

A gyermekek egyéni sajátosságaihoz igazodó fejlesztés hangsúlyos szerepet kap pedagógiai munkában. Kiemelt feladatnak tekintem a gyermekek aktivitására épülő tevékenységközpontú oktatást. Az adaptivitás, differenciálás, saját nevelői ismeretátadás a tanítási gyakorlatban valamint az intézmény működésében.

A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelése, tanítása:

Az óvoda a „sajátos nevelés színtere” lett. A jövőben ezen a területen szemléletváltásra van szükség, hogy az óvoda valóban betölthesse ezt a funkcióját. Vallom, hogy az óvodapedagógus mindennapi nevelési gyakorlatában egyetlen célkategória jelenhet meg: az egészségre törekvés, egészség-fejlesztés, testi, lelki, érzelmi, szociális értelmezésű nevelés. Fontos, hogy az óvoda minden képezhető gyermek számára befogadó legyen, támogatom a differenciáló pedagógiai eljárásokat. A szakmai munkaközösség közreműködésével segíteném a gyermekek egyéni fejlesztését hatékonyan szolgáló eljárások intézményen belüli népszerűsítését. Gondoskodnék róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek speciális támogatást kapjanak. Rendszeresen egyeztetnék a pedagógusokkal illetve a közreműködő szakemberekkel a gyermekek fejlesztési tapasztalatairól.

6. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

A programban célkitűzéseimet a hatályos jogszabályok, fenntartói elvárások és a pedagógiai programban megfogalmazott célok, feladatok összhangjában fogalmazom meg. A távlati és a közvetlen célok összhangban kell álljanak a köznevelési rendszer előtt álló feladatokkal.

6.1. Jogszabályok figyelemmel kísérése

Minimum heti szinten figyelemmel kísérem az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait. Az óvodapedagógusokat érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról minden esetben tájékoztatom a kollégákat. A munkaterv elkészítésekor az adott év elejétől, illetve az évben előre látható változásokról, valamint a nevelőtestületi értekezleten az aktuális feladatokhoz kapcsolódó változásokról.

6.2. Tájékoztatási kötelezettség

Tájékoztatási feladataimat a pedagógusok felé elsősorban nevelési értekezleteken, illetve egyes pedagógusok tekintetében közvetlenül szóban látom el.

A szülők felé elsősorban szülői értekezleten végzem, az előzőeken túl élek a tájékoztató anyagok kinyomtatásával, illetve elektronikus úton való megismertetés lehetőségével.

A szülői értekezleteken lényegre törően, tömören ismertetem az információkat, valamint biztosítom, hogy az elmondott információk a szülők részére több kommunikációs csatornán (faliújság, plakátok, óvodai Facebook oldal) is elérhetővé váljanak.

6.3 Intézményi erőforrások kezelése

Rendszeresen fel kell mérni a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, és jelezni a hiányosságokat a Fenntartó felé.

Az intézmény a nevelési, tanulási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézményi szervezetfejlesztés célja az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítása.

A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a Fenntartó számára. Hatékony idő és emberi erőforrás felhasználást valósít meg.

Folyamatosan figyelemmel kísérném az intézmény épületének állapotát, eszközeit, az intézmény udvarát és az ott található eszközöket, a balesetmegelőzés, a gyermekek és az ott dolgozók biztonsága érdekében. Kollégáimtól elvárom, hogy bármilyen észrevétel esetén, számomra jelezzék a problémákat.

6.4. Az intézmény nyilvánosságának biztosítása

Az óvoda pozitív képeinek kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtetnék.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hoznám nyilvánosságra. Gondoskodnék arról, hogy a különös közzétételi listán szereplő dokumentumok – a hatályos – formájukban közzétételre kerüljenek. Ügyelnék az intézményi szintű ünnepek, rendezvények igényes megszervezésére és lebonyolítására. Figyelemmel kísérném az intézmény Facebook oldalát, annak tartalmát, frissítését.

6.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatósága

Az intézményben a hagyományok megújító továbbvitelét és kiterjesztését különböző programokkal kívánám megvalósítani.

Az éves munkatervet ezek alapján készíteném el. A féléves feladatmegosztási tervvel és a személyre szóló feladatmegosztás elkészítésének rendszerével biztosítanám a feladatok nyomon követhetőségét. A nem pedagógiai, szakmai területekre vonatkozó belső szabályzatok elkészítése is hangsúlyt kapna. Elvárnám a szabályos, naprakész dokumentációt a kollégáimtól is, melyeket az év közbeni vezetői ellenőrzés keretében áttekinteném illetve az önértékelés folyamatában rendszeresen értékelném.

6.6. Az intézmény kapcsolatrendszere

Az intézmény kapcsolatrendszerét az SZMSZ rögzíti. Intézményünk a feladatok elvégzése, a gyermekek egészségügyi, gyermekvédelmi és szociális ellátása valamint a beiskolázás érdekében és egyéb ügyekből kifolyólag, rendszeres kapcsolatot tart fenn más intézményekkel:

- Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat
- Gyámügyi Hivatal

- Bölcsőde
- Általános Iskola
- Gyermekorvos, Védőnő, Fogorvos
- Fenntartó
- Pedagógiai Szakszolgálat
- Egyház
- Művelődési ház, Könyvtár

Mindennapi munkámat az érintett munkacsoporttal együttműködve végezném.

Az intézményi SZMSZ-ben meghatározottak szerint személyesen vennék részt a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel – például Szülői Munkaközösség – történő kapcsolattartásban.

Hatáskörömnök megfelelően hatékonyan együttműködnék a Fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. A költségvetés tervezésekor egyeztető megbeszélést folytatnék a Fenntartóval, figyelembe véve a fenntartói elvárásokat és az intézményi célokat.

7. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

7.1. Az intézmény jövőképe

Az intézmény jövőképe megfogalmazása során figyelembe kell venni az intézmény külső és belső környezetét, illetve a várható változásokat. Szervezném és irányítanám az intézmény jövőképe, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és tanulási-tanítási folyamatokba épülését. A jövőkép megismertetéséről folyamatosan gondoskodnék mind intézményen belül, mind intézményen kívül.

Az intézményi jövőkép, és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatban megfogalmazott hosszú távú programmal összhangban kell legyen. A vezetői program tartalmazza a jövőkép eléréséhez szükséges tárgyi, személyi, szakmai fejlesztési elképzeléseket.

7.2. Az intézményt érintő változások

A változtatásokat, azok szükségességét és folyamatát valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztanám kollégáimmal, a felmerülő kérdésekre választ adnék.

Figyelemmel kísérem az aktuális külső és belső változásokat, a változtatások szükségességének okait megismerni, azokra konstruktívan reagálni. A külső és belső változások nem egyértelmű okainak feltárására törekednék, hogy az okok ismeretében lehessen a változásokra reagálni.

A pedagógusokat érintő változásokról nevelőtestületi értekezlet keretében tájékoztatást nyújtanék, konzultációt kezdeményeznék. A változtatásokkal kapcsolatos feladatok szükség szerint megjelennek az intézmény belső dokumentumaiban (Házirend, Éves munkaterv, Pedagógiai program, SzMSz, Munkaköri leírások).

7.3. Stratégiai és operatív fejlesztési területek azonosítása

A nevelés jövőre mutató céljai és feladatai között kiemelt szerepet kapnának a pedagógiai programban vállalt feladatok nevelőtestület általi realizálása.

A programban a távoli és a közvetlen célok koherenciájára törekednék. A távlati célok megvalósítását megfelelően prognosztizálják a közvetlen célok. A stratégiai vezetői célokat részletesen operatív célokra bontva a szervezet, a nevelőtestület, a gyermekek, a szülők és a tárgyi feltételek tekintetében. Folyamatosan nyomon követném a célok megvalósítását. Rendszeresen – évente, az éves önértékelési terv éves célkitűzéseivel kapcsolódva, meghatároznám az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználnám a belső és külső intézményértékelés eredményeit.

7.4. Az intézmény stratégiai céljai

A pedagógiai programban meghatározott célokat – a vezetői programban meghatározottak szerint – évekre lebontva kívánám megvalósítani. Irányítanám az intézmény hosszú távú terveinek lebontását éves tervekre. Gondoskodnék a hosszú távú és az éves tervek összehangolásáról, biztosítanám azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését. Fontos, hogy a stratégiai célok eléréséhez szükséges feladatmeghatározások pontosak, mindenki számára érthetők és végrehajthatók legyenek. Ezek a feladatok a munkatervben – a felelősök megjelölésével – meghatározásra kerülnének.

A stratégiai célok elérése érdekében a feladatok tervezésébe és értékelésébe bevonom a nevelőtestületet.

7.5. Változásokra nyitott szervezet

Vezetőként elvárnám és szívesen fogadnám a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. A kollégáimat elsősorban a nevelőtestületi értekezleteken, illetve közvetlenül személyesen folyamatosan informálnám az őket is érintő változásokról.

Szorgalmaznám kollégáim informálódását a rendelkezésre álló különböző platformokon (szakirodalom, internet, konferenciák, előadások stb.). Az intézmény külső partnereit is rendszeresen tájékoztatnám az őket érintő fontosabb változásokról.

8. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

8.1. A vezetői feladatok megosztása

A tevékenységek összehangolása és az információk átadása érdekében a vezetőség tagjai rendszeres megbeszéléseket tartanak. A vezetők közötti munkamegosztást a munkaköri leírás, mely az SzMSz mellékletét képezi. A feladatok elosztásának alapelvei az arányos terhelés és a folyamatosság. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatároznom, felhatalmazást adnék. A felhatalmazásokat a munkaköri leírásokban rögzíteném. Vezetőként a vezetési feladatok egy részét delegálnám vezetőtársaim munkakörébe.

8.2. A humán erőforrás ellenőrzése, értékelése

Az intézményvezető és az intézményvezető-helyettes ellenőrzési ütemterv alapján végzik munkájukat. Írásban rögzített munkamegosztás alapján ellenőrzik és értékelik a kollégák munkáját, a pedagógiai munka eredményessége és az óvoda zavartalan működése érdekében.

Az ellenőrzési ütemtervet az intézményvezető készíti el.

Az ellenőrzési ütemterv tartalmazza az:

- az ellenőrzési területeket,

- az ellenőrzés formáját, módszerét,
- az ellenőrzés főbb szempontjait,
- az ellenőrzött időszak meghatározását,
- az ellenőrzést végző(k) megnevezését,
- az ellenőrzés időpontját,
- az ellenőrzés tapasztalati értékelésének időpontját és módját.

8.3. A munkatársak inspirálása, motiválása

Nem vagyunk könnyű helyzetben az elmúlt években kialakult viszonyok miatt. Egyik legnehezebb része egy vezető munkájának a kollégák motiválása. De vallom, hogy egy-egy helyzetet több szempontból kell látni, elemezni, értékelni.

Vezetőként abszolút értékelném és beépíteném munkánkba az önálló kezdeményezéseket, innovációkat. Az egyének boldogsága, öröme, kiegyensúlyozottsága pozitívan hat a szervezet egészére. Személyre szabottan igyekeznék motiválni az embereket. Fontos a sikerélmény biztosítása, valamint fontosnak tartom a vezetői kezdeményezőkézséget, de az egyéni haladási utat támogatom. Ösztönözném a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére.

Ehhez minden segítséget megadnék például továbbképzések, szakirodalmak beszerzése, internetes szakmai felületek elérésének biztosításával.

Az intézményben ellátandó feladatok személyekre történő lebontásakor figyelembe venném az egyes pedagógusok affinitását, erősségeit illetve az önkéntességet.

8.4. Együttműködés, csapatmunka

A közösen – szülőkkel – szervezett programok keretein belül történik a közösségfejlesztés. A pedagógusok szakmai csoportját, működési körüket maguk alakítják, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. Kiemelt feladatommak tartanám a pedagógusok értékelési rendszerének működtetését, folyamatos fejlesztését. Olyan eszközök, lehetőségek kiaknázása, melyek a szűkös anyagi lehetőségek között is megvalósíthatók; például jutalom, szóbeli elismerés, pozitív megerősítés, mentális támogatás. Segíteném a szakmai munkaközösség munkáját, tagjaival rendszeresen konzultálnék. Megszervezném és ösztönözném az intézményen belüli együttműködéseket. Különböző projektek elkészítésére csoportokat (team-munka) hoznék létre. Figyelemmel kíséreném különösen a szakmai munkaközösség tevékenységét, a mentor rendszert, a szakmai

tapasztalatok szervezett átadását, bemutatását. A megosztott vezetés céljából egyes feladatok előkészítése, illetve végrehajtása érdekében a vezető-helyettest is bevonnám a vezetői munkába. Az egyes döntések előkészítésébe és végrehajtásába bevonnám a szülők képviselőit, a szülői szervezetet.

8.5. A kollégák szakmai fejlődésének biztosítása

Alkalmat, lehetőséget biztosítanék arra, hogy a pedagógusok egymás csoportja foglalkozásainak látogatásával is átadják a meglévő szakmai tudásukat. Szorgalmaznám a továbbképzési tapasztalatok nevelőtestületi értekezleteken való megosztását.

A pedagógiai program megvalósítása érdekében – évekre lebontva – az éves munkaterv elkészítésekor felmérném, hogy milyen szakmai, módszertani tudásra van szükség az intézményben. Ennek megfelelően készíteném el a beiskolázási tervet, gondoskodnék a módszertani ismeretek pedagógusokkal való elsajátításáról. A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítanám össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak valamint a munkatársak szakmai karriertervének. A beiskolázási terv elkészítésekor mindenképpen figyelembe venném a pedagógusok önértékelése során elkészített éves fejlesztési tervet. Szorgalmaznám a szakmai munkaközösség tudásmegosztási törekvéseit.

8.6. A nevelőtestület bevonása a döntéshozatalba

Az intézmény működtetése során – a döntés tartalmától, jellegétől függően – döntési, végrehajtási jogot biztosítanék más vezető részére, a nevelőtestület részére, a nevelőtestület tagjaira. Amennyiben a döntési jogkört átadom, akkor biztosítom a döntéshez szükséges információkat. Abban az esetben, ha jogszabály vagy belső dokumentum valamely szervezetnek véleményezési, javaslatlatterti jogot biztosít, akkor az adott szervezet véleményét illetve javaslatát, egyetértését figyelembe venném a döntés meghozatalakor, a probléma, konfliktus megoldásakor.

8.7. A pozitív munkahelyi klíma biztosítása

Személyes kapcsolatot tartanék kollégáimmal, odafigyelnék problémáikra, kérdéseikre választ adnék. Kellő tapintattal, szakszerűen oldanám meg az esetleges konfliktushelyzeteket.

Természetesen a munkaszervezés során arra törekednék, hogy minél kevesebb konfliktushelyzet alakuljon ki. Egyik legfontosabb feladatomban tartanám a jó munkahelyi légkör kialakítását, építő jellegű értékelést, kritikát alkalmazva. A pedagógiai munka irányítása, folyamatos fejlesztése fontos lenne számomra. Differenciált, egyéni bánásmódot alkalmaznék a kollégákkal szemben.

A pedagógiai, módszertani szabadságot helyesen értelmezném, a dokumentációkat folyamatosan ellenőrizném. Olyan óvodai környezetet alakítanék ki, melyben egyértelműen támogatott a tevékenységekbe ágyazott tanulás-tanítás. Minden kollégámmal az intézményben meghatározott etikai szabályokat ismertetném, azokat betartatnám. Támogatnám, ösztönözném az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket, befogadó szemléletet mutatnék az újdonságok iránt.

9. A vezetői kompetenciák fejlesztése

9.1. Erősségek, fejlesztendő területek, önreflexió

Önértékelésem reális lenne, erősségeimmel jól élnék, hibáimat elismerném, a tanulási folyamat részeként kezelném. Reális önértékelésem érdekében a pedagóguskollégák segítségét is igénybe venném. Szakmai önértékelésemet a központi intézményi önértékelés rendszerében végezném. Az értékelés eredménye alapján, vezetői fejlesztési tervet készítenék. Vezetői munkámmal kapcsolatban számítanék kollégáim véleményére. A központi önértékelési rendszerben az önértékelést a kollégáim véleményének figyelembe vételével végezném.

Az óvodapedagógusok elképzeléseit figyelembe véve szeretném megvalósítani óvodavezető elképzeléseimet, melyet demokratikus jellegű stílus jellemezne. A demokratikus vezetést tartom eszményinek még akkor is, ha az időigényes és fáradtságos. Olyan légkört szeretnék megteremteni, ahol mind a gyermek, mind a felnőtt jól érzi magát.

9.2. Önfejlesztés, önképzés

Vezetői hatékonyságomat önreflexió, külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszteném, szükség esetén változtatnék, keresném azokat a továbbképzési lehetőségeket, melyek hozzájárulnak a még jobb intézményvezetéshez. A fejlesztő értékelés a tanulási folyamat szerves része, így elengedhetetlen a vezetői feladatokban is. A közösen

megfogalmazott célok megvalósítása során a folyamatos visszajelzésnek fontos szerepe van (szóban, írásban), az értékelő megbeszélések a reflektivitás részei. Fontos lenne számomra a pedagógus minősítés és tanfelügyelet intézményi szintű megvalósítása, mely meghatározó a fejlesztő értékelés és reflektivitás szempontjából.

Az óvodapedagógus szakma és az óvodavezetés területein keresném az új szakmai információkat és lehetőség szerint elsajátítanám azokat. Szakmai fejlődésemet szervezett továbbképzéssel és egyéb önképzési formákkal biztosítanám.

Folyamatosan fejleszteném vezetői felkészültségemet és képességeimet. Törekednék a vezetői képességeim terén tapasztalt gyengeségek megszüntetésére. Hiteles és etikus magatartást tanúsítanék, példát mutatnék a nevelőtestület tagjainak.

9.3. A vezetői programban megfogalmazott célok teljesítése

A vezetői programban szereplő – a pedagógiai program megvalósítása érdekében ellátandó – tevékenységeket, évenként tervezett célokat, feladatokat érvényesítem az éves feladatok – az éves munkaterv, éves továbbképzési terv – meghatározásakor és végrehajtásakor.

A jövőkép kialakításában fontosnak tartanám az óvoda létjogosultságának megőrzését, szakmai hírnevét, ismertségét, elismertségét. Feladatommak tekintem a szülőkkel való kölcsönös bizalom fenntartását. A Fenntartóval valamint az óvoda partnerintézményeivel való jó és hatékony együttműködést, mely összhangban van a köznevelés előtt álló feladatokkal.

A vezetői programot szükség esetén módosítom, a módosítást valamint annak okait az illetékesekkel ismertetem.

10. A pedagógus kompetenciák, a vezetői kompetenciák valamint az intézményfejlesztésre irányuló kiemelt célok és feladatok

1. A pedagógus kompetenciák fejlesztésére irányuló kiemelt célok, feladatok

Területek	Célok és feladatok
1. Pedagógiai módszertani felkészültség	<ul style="list-style-type: none"> - A továbbképzéseken, belső tudásmegosztások alkalmával megismert és elsajátított új, korszerű módszerek beépítése a mindennapi nevelő munka folyamatába. - Továbbképzési terv megújítása.
2. Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexió	<ul style="list-style-type: none"> - A pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése az intézményi elvárásoknak megfelelően, a Pedagógiai Programban meghatározottak alapján és azzal összhangban valósuljanak meg. - IKT eszközök hatékony alkalmazása a tervezőmunka során. - Önreflexió, önkorrekció konstruktív alkalmazása.
3. A tanulás támogatás	<ul style="list-style-type: none"> - Differenciálás és esélyegyenlőség biztosítása a tanulási folyamatban - A gyermekek önálló tapasztalatszerzési igényének az elősegítése. - Az IKT eszközök élményszerű alkalmazása a tanulási folyamatokban.
4. A gyermek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez szükséges megfelelő módszertani felkészülés	<ul style="list-style-type: none"> - A különleges bánásmódot, kiemelt figyelmet igénylő gyermekek egyénre szabott személyiségfejlesztése. - Tehetségigéreték gondozása. - Részterületeken mutatózó felzárkóztatás egyéni bánásmód.
5. A csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, csoportos tevékenység	<ul style="list-style-type: none"> - Közösségi élmények gazdagításával csoportkohézió erősítése. - Inkluzív befogadó légkör biztosítása. - Pozitív megerősítésre épülő közös tevékenységek.
6. Pedagógiai folyamatok és a gyermek személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése	<ul style="list-style-type: none"> - A gyermekek fejlesztő célú, személyre szabott értékelésének preferálása. - Változatos, pozitív énképet, önértékelést elősegítő értékelési módszerek alkalmazása

7.Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás	- Elfogadó attitűd alakítása az együttműködésre.
	- Esetleges problémák feltárására, ötletek megvalósítására, visszajelzésekre (a pedagógiai tevékenységre vonatkozó) építő kritikára való nyitottság.
8. Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért	<ul style="list-style-type: none"> - Reflektív pedagógiai munka erősítése. Intézményi innovációs tevékenységek segítése - Mozgáskotta módszer példa értékű alkalmazása
9.A környezeti nevelésben mutatott jártasság, a fenntarthatóság értékrendjének hiteles képviselője és a környezettudatossághoz kapcsolódó attitűdök formálásának módja	<ul style="list-style-type: none"> - A világra való rácsodálkozás képességének kialakítása, fejlesztése (öröm, hála, megbecsülés, védelem, óvás, felelősség, stb.). A megfelelő érzelmi viszony kialakítása, gyermekeinkben a természeti és társadalmi környezetünk iránt. - Személyes példamutatás környezetvédelmi tevékenységekkel. - A gyerekek ökológiai szemléletének a megalapozása az élőlények hasznosságának megismertetésén keresztül. - „Zöld szemlélet” megalapozása a Föld kincseivel való takarékoság, a fenntarthatóságra való neveléssel. - A természetvédelem fontosságát hangsúlyozó jeles napok megünneplése. - Mindennapos gyakorlat a természet közeli életszemlélet a környezet megismerésére, tiszteletére, megóvására nevelés.

2. A vezetői kompetenciák fejlesztésére irányuló kiemelt célok, feladatok

Területek	Célok és feladatok
1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása Az intézmény alapvető célja a tanulás támogatása.	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagógiai programunk kiemelt területe a környezettudatos magatartás formálása és a fenntarthatóság mely tudatosan beépül a tanulás – tanítási folyamatba. - Nevelőtestület kompetenciájának növelése a stratégiai és operatív tervezés során is. - Csapatszellem formálása a nevelőközösségen belül – egymás fejlesztő munkájának segítése terén is.
2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és irányítása	<ul style="list-style-type: none"> - Jogi szabályozások figyelemmel kísérése, kellő mértékű tájékoztatás az érintettek felé. - Pozitív kép fenntartásáért többszoros információ áramlás elősegítésével. - A szükséges dokumentáció precíz vezetése és irattározása
3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása	<ul style="list-style-type: none"> - Az aktuális külső és belső változások konstruktív kezelése (épület felújítás működés mellett, nyugdíjaztatás, új kolléganők befogadása) - Az intézmény szakmai munkájának hatékony menedzselése (mindenkinek az erősségeit kiemelve)
4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása	<ul style="list-style-type: none"> - Továbbra is pozitív munkahelyi légkör megtartása. - Felelősök és jogkörök pontos meghatározása. - Proaktivitás növelése és kiégés elkerülése - Munkatársak pozitív önértékelésének elősegítése. - Szakmai fejlődés segítése pl.: minősítési, tanfelügyeleti eljárásokban
5. A vezetői kompetenciák fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> - A fenntartó által javasolt képzések elvégzését preferálom. - Folyamatos napi szintű önreflexiót végzek. - Szakmai megújulásomra továbbra is igényes vagyok/leszek.

3. Az intézményfejlesztésre irányuló kiemelt célok, feladatok

Területek	Célok és feladatok
1. Pedagógiai folyamatok	<ul style="list-style-type: none"> - Intézményi jó gyakorlatok dokumentálása, megosztása, alkalmazása a csoportokban. pl.: Mozgáskotta módszer gyakorlati alkalmazása (mesterprogram) - Külső erőforrások (pályázati lehetőségek) felkutatása.
2. Személyiség- és közösségfejlesztés	<ul style="list-style-type: none"> - Új gyermek megismerési, személyiség és közösségfejlesztési módszerek, technikák elsajátítása, alkalmazása - Közösségépítő programok szervezése: kirándulások, külső foglalkozások, együttes tevékenységek során.
3. Az intézményben folyó pedagógiai munkával összefüggő eredmények	<ul style="list-style-type: none"> - A gyermekek mérési eredményeinek több fórumon való megosztása.
4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	<ul style="list-style-type: none"> - Innovatív nevelőtestület kialakítása pozitív megerősítéssel. - Továbbra is minőségi munka, és eredményes, fejlesztőmunka biztosítása - Tagóvodai kollégákkal rendszeresebb tudásátadás.
5. Az intézmény külső kapcsolatai	<ul style="list-style-type: none"> - Eredményes együttműködés erősítése az óvoda és a családok között. - Az óvoda és partnerei között a kétoldalú kommunikáció hatékonyságának növelése. - Jól működő kapcsolataink ápolása (fenntartó, SZMK) - Új támogató kapcsolatok kialakítása
6. A pedagógiai működés feltételei	<ul style="list-style-type: none"> - Új kolléga esetén - szakma iránt elhivatott munkavállaló kiválasztása, támogatása. - Belső infrastruktúra folyamatos fejlesztése.
7. Az intézménytípusra vonatkozó nevelési, nevelési-oktatói irányelvben meghatározott országos szakmai elvárásoknak és az intézményi céloknak való megfelelés	<ul style="list-style-type: none"> - Az ONAP elvárások és a PP célok folyamatos koherenciájának a biztosítása - A PP rendszeres felülvizsgálata, jelenleg szükséges módosítása, korrekciója a törvényi, partneri és nevelőtestületi változások tükrében.

11. Befejezés

- Az intézményben szeretnék magas színvonalú, gyermekközpontú nevelőmunkát megvalósítani;
- Figyelemmel kísérném a Pedagógiai Programunk célkitűzéseinek elérésére irányuló pedagógiai munkát, az alapelvek maradéktalan betartását;
- Biztosítanám és elvárnám, hogy az óvónők felkészülten, felelősségtudattal, szakmai továbbképzésre, önképzésre igényes pedagógusként tevékenykedjenek;
- Valamennyi munkatársam a gyermekek iránti elkötelezettséggel, legjobb képessége és tudása szerint végezze munkáját;
- Alapvető feladatomnak tekinteném a pedagógiai, munkáltatói, tanügyi igazgatási, gazdálkodási feladatok pontos, naprakész, jogszabályoknak megfelelő ellátását, a vezetőre vonatkozó intézményi elvárás-rendszernek – az öt vezetői kompetencia területnek – való megfelelést;
- Biztosítanám az eredményes munkavégzéshez szükséges személyi, tárgyi feltételeket;
- Költséghatékony gazdálkodással, pénzügyi források felkutatásával biztosítanám az intézmény folyamatos fejlődését, a dolgozók anyagi megbecsülését;
- Céloom a pozitív munkahelyi klíma, intézményi demokrácia kialakítása, megőrzése;
- Biztosítanám és elősegíteném az egymás segítségén, együttműködésén, egyenletes munkamegosztáson alapuló lelkiismeretes munkavégzést;
- Az óvoda kapcsolatrendszerének megőrzésére, fejlesztésére törekednék;
- Kiemelten kezelném a Szülőkkel való szoros együttműködést.

Képesnek és felkészültnek érzem magam ennek a feladatnak a megvalósítására, leendő kollégáim jövőbeli támogatásával.

A pályázatomban leírtak megvalósításához szeretném kérni a Fenntartó, a Képviselőtestület, az intézmény Dolgozói valamint a Szülői képviselet bizalmát és támogatását.

2023. április 24.

Könczöl Ildikó



Ikt.sz.: 44/2023/NPK-SZ-NSZE

Ügyintéző: Nagyné Szabó Etelka

Tel:+3630/643-0430

Budapest, 2023.05.19.

SZAKMAI AJÁNLÁS

Könczöl Ildikó vezetői pályázatához

Könczöl Ildikó által benyújtott vezetői pályázat, a kiírásban szereplő, valamint a pályáztatási Köznevelési Törvény alapján meghatározott óvodavezetői (magasabb vezetői) megbízás feltételeinek szakképzettsége alapján megfelel. A pályázónak vezetői tapasztalata is van.

Tükrözi a pályázó vezetéselméleti tudását, elhivatottságát, feladat iránti motivációját.

Szakmai önéletrajzában feltünteti a végzettségeit, továbbképzéseit, pályafutásának állomásait. A feladatra külső pályázóként vállalkozik.

Fejlesztési elképzeléseit szakmai helyzetelemzésének eredményeire alapozta. Fontosnak tartja az óvodán belüli, kívüli kommunikációt.

A pályázati munka gyermekközpontú szemléletet, a jövőbe tekintő reális célkitűzéseket fogalmaz meg:

- elfogadtatni a változások szükségszerűségét
- szakmai fejlődés elősegítése
- szervezeti kultúra fejlesztése
- szakmai önállóság biztosítása az alkotó pedagógiai klíma megteremtéséhez
- hitelesség, következetesség, példaadás
- őszinteség, objektivitás, véleménynyilvánítás
- munkatársainak tisztelete, elismerése
- kapcsolatalakítás a szülőkkel
- pedagógiai munkát segítők irányítása, megbecsülése

A pályázó a programját a vezetői kompetenciák tükrében mutatja be, melyben kitér: a tanulás és tanítás, a változások, önmaga, mások, és az intézmény stratégiai vezetésére és operatív irányítására.

Nemzeti Pedagógus Kar

Cím: 1085 Budapest, Könyves Kálmán körút 40. – Telefon: (+36-30) 6-430-430

Email: nemzetipedkar@nemzetipedkar.hu – Honlap: www.nemzetipedkar.hu

Célkitűzésében, vezetői koncepciójában nagy hangsúlyt fektet a szervezeti kultúra, valamint a pedagógiai munka fejlesztésére, a szakmai innovációs törekvések támogatására, és az emberi erőforrás, kommunikáció hatékony működtetésére. A szülők, gyermekek és intézményi partnerek megelégedettsége érdekében. Kifejti az intézmény irányítását meghatározó azon feladatait, melyek rövid-, közép és hosszú távon szeretne megvalósítani.

Pályázata kevésbé átgondolt. Helyzetelemzése kevésbé tudatos.

Dátum: 2023. május 19.

Tisztelettel;

Horváth Péter a Nemzeti Pedagógus Kar elnöke megbízásából;

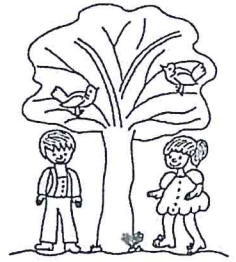


Kovács Andrea s.k.
NPK Pest Vármegyei
területi elnök



Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha

2213 Monorierdő,
Csillag u. 16-18.
Tel.: 0629/619-220



Ikt. szám: 146/2023

Tárgy: Vezetői pályázat véleményezés

Tisztelt Jegyző Asszony!

2023.05.19-én lezárult a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha vezetői pályázatára érkezett anyagok véleményezése. A többség által preferált jelölt:

Szülői Munkaközösség részéről: Könczöl Ildikó

Óvodai dolgozók részéről: Könczöl Ildikó

Monorierdő, 2023.05.19.


.....


m.b. Int.vez.