

VII. Vezetői Programom

A Köznevelési Rendszerben, az intézményünkben jelentős feladat a tanfelügyeleti rendszer működtetése. 2015-től az Oktatási Hivatal megbízásából Tanfelügyeleti Szakértőként látok el megbízásokat, melyek során intézmények, vezetők, pedagógusok tanfelügyeleti ellenőrzését, értékelését végzem. 2018-ban vezetői és intézményi tanfelügyeleti ellenőrzésen magam is átestem a Mesevár Tagóvodára tagintézmény vezetőjeként. A vezetői tanfelügyelet fontos eleme a vezetői pályázat elemzés a tanfelügyeleti vizsgálat során, ezt alapján tervezem vezetői programom.

1. Pedagógiai folyamatok

A stratégiai tervezés során a hét intézmény összehangolására törekszem, a törvényi szabályok, ill. a helyi sajátosságok figyelembevételére alapján. Fontos számomra az alkalmazotti, nevelőtestületi közösség, és a szülők véleményének, javaslatának kikérése.

A szakmai tervezés éves, időszaki ellenőrzését, kiemelt feladatommak tartom. Segítve a szakmai munka fejlesztését az ellenőrzésen szerzett tapasztalattal, az erősségek kiemelésével, fejleszthető területek rávilágítással.

A belső önértékelést folytatjuk a belső értékelési team segítségével. A minősítések, tanfelügyeleti előkészítésében, benyújtásában támogatom a kollégákat, mentor segítségének bevonásával. Az új kollégákat, a gyakornokokat, illetve a gyerekről visszatérő kollégákat mentor segíti mentori terve alapján.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A személyiségfejlesztés a méréseken alapul. A gyermekeket évente 2 alkalommal szükséges mérni a törvényi előírásnak megfelelően. Feladatom, hogy a mérési adatok %-ban való megjelenítése minden intézményben kidolgozásra kerüljön. A szükséges egyéni fejlesztési tervek készítésének ellenőrzése kiemelt feladatom a vezetési ciklusom alatt. Célom a módszertani kultúra folyamatos fejlesztése, új módszerek megismertetése a kollégákkal.

A mai társadalmi elvárás a fenntarthatóság, a környezettudatosság (jeles napok) az egészséges életmód (étkezés, mozgás) és népi hagyományok továbbfejlesztése. A szülőket minél szélesebb körben szeretném bevonni ezekbe a tevékenységekbe.

A különleges bánásmódot igénylő (SNI, BTM, hátrányos helyzetű, tehetséges) gyermekek megkülönböztető fejlesztése, differenciálása fontos feladata nevelési munkánkban. A fejlesztő

pedagógusainkkal a konzultációk, esetmegbeszélésekkel az óvodapedagógusok munkájának megsegítését tervezem.

A közösség fejlesztésének tudatos tervezését a csoportnaplókban is nyomonkövetem. A megfelelő szokás és szabályrendszer (a papír alapú csoportnaplókban is megjelenjen) tudja biztosítani a gyermekek számára az érzelmi biztonságot, amely az egyén személyiségfejlődését tudja segíteni.

A szülőkkel közösen szervezett programok, játszó délutánok, programok, ünnepek a közösségfejlesztésben nagy hangsúlyt kell, hogy kapjon.

3. Eredmények

A gyermeki teljesítményt, fejlődést a jogszabályi előírásnak megfelelő fejlődési naplóban rögzítjük, mint már említettem fejlesztést igényel, az egyes területek értékelési eredményeinek százalékban mérhető eszköz kidolgozása.

A belső önértékelések nyilvántartása évente történik. Újra mérni szeretnénk az új szülők elvárását ill. az iskolába készülő gyermekek szüleinek elégedettségét. A eredmények irányt adnak egye területek fejlesztésére, ill. megerősítésére, melyre a következő év tervezés során alapozni szeretnénk.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

2019 Szeptemberétől egy óvodapedagógus kolléganő mentori munkaközösséget szervez, erről írta a mesterpedagógusi programját. Mesterprogramjában 2019-2024-ig a gyakornokok, új kollégák, gyestről visszajött kollégák mentorálását segíti. Ezt továbbra is aktívan szeretném támogatni.

Az tagintézmények között szoros az együttműködés. Évente az 5 szakmai napból négy szakmai napot az éves munkatervbe tervezzük. Lehetőség szerint úgy, hogy a gyermekek felügyelete a szülők számára minél könnyebben megoldható legyen (pl.:munkanapos szombatokra szervezni). A szakmai napok lehetőséget adnak beszélgetésekre, szakmai kérdések, esetek, problémák, ötletek megvitatására, szakmai előadások szervezésére. Az ötödik szakmai napra kirándulást szeretnék továbbra is szervezni a csapatépítés lehetőségét biztosítva.

A bölcsődékben a nevelési év folyamán egy szakmai napjuk van a kollégáknak. Erre a napra általában meghívott előadót, interaktív előadást szerveznek a bölcsődevezetők, ill. konferenciát látogatnak, kirándulást szerveznek ezt továbbra is támogatni szeretném.

Szeretnék több munkaközösséget kialakítani (fejlesztői, környezeti, hagyományok ápolására) a tagintézmények között, lehetőségük lenne a kollegáknak hospitálásra, tapasztalatcserére belső

továbbképzésre. Működése során egymástól való tanulásra, ötletek szerzésére, problémák, estek megbeszélésére, új módszerek keresésére lenne lehetőségük. Felelősi feladatokkal, illetve kisebb munkacsoportok alakításával, a közösség együttműködését szeretném erősíteni.

A szervezeti kultúra fejlesztése minden tagintézményvezető kiemelt feladata kell, hogy legyen. Az óvodapedagógus hiány nagy terhet, többletmunkát ad a kollégáknak. Minden évben egyre több az SNI és BTM – es gyermekünk akik sokkal több odafigyelést igényelnek. Egyre több területen kell a mai óvodapedagógus kollégáknak megfelelniük. Többen ezen okok miatt is elhagyják a pályát, illetve az alacsony bérezés is fontos szempont. Ezért a szervezeti kultúra fejlesztése nagy feladat a vezetők számára.

Továbbra is támogatom és segítem a nemzetiségi csoportok munkáját. Fontos a nemzetiségi csoportokban az óvodapedagógus utánpótlás, a jelenlegi óvodapedagógusok irányításával.

A kétheti megbeszélések a vezetőkkel az együttműködést, a tudásmegosztást, információ cserét segítik, és esetmegbeszélésekre ad lehetőséget. A tagintézményekben a megbeszélések során lehetőségük van a kollégáknak (dajkai, óvodapedagógusi) az aktuális feladatokra, illetve a problémák megbeszélésére.

Elengedhetetlennek tartom a személyes jelenléte a tagintézményekben, amit 7 tagintézményben egy vezetőnek nehezen lehet megvalósítani. Az általános helyettessel (függetlenítésére törekszem) megosztva a szakmai, gazdálkodási, működtetési feladatokat hatékonyabban és eredményesebben tudnánk a feladatokat végezni.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

Az együttműködési lehetőségek kihasználása a külső partnerekkel elengedhetetlen. A legfontosabb partnerünk a fenntartó (bizottságok, pénzügy), ezért fontos a szoros együtt működés, továbbra is jó kapcsolat fenntartása, mert csak így tudjuk a szakmai munkát, az intézmény érdekeit, a gazdálkodással kapcsolatos érdekeket képviselni. Fontos, hogy külön-külön a tagintézmények is megfelelő kapcsolatrendszert alakítsanak ki, erősítsék azokkal a személyekkel, intézményekkel a kapcsolatot akik a gyermekek fejlesztésében segítséget tudnak nyújtani.

A családi nevelés kiegészítője a mi intézményi nevelésünk, ezért fontos a családokkal való együttműködés. Fontos, hogy a szülővel jó partneri kapcsolatunk legyen, lehetőség szerint biztosítjuk számunkra, hogy betekinthesen az óvodai, bölcsődei munkánkba, érthetőbbé válik számára az óvodai, bölcsődei nevelésünk célja, segítsége. Arra kell törekednünk, hogy kapcsolattartásuk őszinte, mindennapos legyen.

A több kapcsolattartási forma jelen van már intézményeinkben. Többek között a szülővel történő beszoktatás, szülői értekezletek, családlátogatások, fogadóórák, napi aktualitásokról tájékoztatás,

szülőkkel közösen rendezett munka délutánok, gyermeknap, szülői szervezettel való együttműködés, nyílt napok, vásárok, közös kirándulások, ünnepek. Arra törekszem, hogy az intézményeink adottságaihoz igazítva minél több lehetőséggel élve erősítsék kapcsolataikat a szülői házzal. A szülők a gyermekek fejlődéséről rendszeres tájékoztatást, neveléshez tanácsot, segítséget kapjanak. A Szülői Szervezettel szoros kapcsolatot szeretnék tartani, a beszélgetések, megbeszélések során a kölcsönös tájékoztatásra és tájékozódásra lenne lehetőség.

A gyermekvédelmi feladatok ellátása minden tagintézmény feladata. A csoportokban dolgozó kollégák jelzik a gyermekvédelem alá eső eseteket, melyeket továbbítunk a Gyermekjóléti Szolgálat felé, melyet a tagintézményekben lévő gyermekvédelmi felelős végez. Több esetmegbeszélésre került már sor, melyekkel a családokat próbáltuk segíteni.

Nemzetiségi önkormányzatokkal, közösséggel a két nemzetiségi csoport által továbbra is szoros kapcsolatot szeretnék ápolni.

A városi iskolákkal jó a kapcsolatunk. A német nemzetiségi csoport rendszeresen jelen van a német nemzetiségi általános iskola rendezvényein. Nagycsoportosainkat rendszeresen meghívják az iskolák egy-egy tevékenységre, az óvodapedagógusok meglátogatják az első osztályokba kerülő óvodás gyermekek tanóráikon. Tanév elején meghívunk tanítót, hogy az iskolaérettségről, az iskolakezdéshez szükséges képességek meglétéről tájékoztassa a szülőket.

A Teleki – Wattay Művészeti Iskola évente több alkalommal ellátogatnak az óvodákba hangszeres bemutatókkal, melyet az óvodásaink nagy érdeklődéssel fogadnak, régi óvodásaink a fellépők között vannak, szívesen látogatják volt óvodáikat.

A Pedagógiai Szakszolgálattal szoros az együttműködésünk. Ők vizsgálják gyermekeinket, és ha szükséges tovább küldik a Szakértői Bizottsághoz, Vadaskertbe ill. szakorvosokhoz. Az elmúlt időszakban javult az intézményeink és a Szakszolgálat közötti kapcsolat, ezt a kapcsolatot tovább szeretném erősíteni.

Több főiskolával is kapcsolatban állunk. Az elmúlt években több hallgató valamelyik intézményünkben államvizsgázott. Jó eredménnyel végeztek, ami bizonyítja a mentor pedagógus és az adott óvoda szakmaiságát. Több végzős (azóta már) óvodapedagógusként dolgozik intézményünkben. Továbbra is szeretnék fogadni főiskolai hallgatókat gyakorlatra.

6. A pedagógiai munka feltételei

Az intézmények állagmegóvás, fejlesztése, felújítás nagyon fontos. A tanév során az eszközök beszerzése a nevelő munkához elengedhetetlen, a tornateremmel nem rendelkező épületek mozgásos eszközeinek bővítése is fontos feladatom kell, hogy legyen. Az udvar játékparkjának folyamatos

karbantartása, felülvizsgálata, nem használható játékok cseréjének megoldása is feladatomban, illetve a homok évenkénti frissítése is megtörténjen.

A pedagógiai munkánk tartalmát a Pedagógiai Programunk tartalmazza. Az intézményeink számára a hagyományok fontosak, ezeket továbbra is támogatni szeretném. Szorgalmaznám a régi népi hagyományok újbóli felelevenítését. Szívesen fogadom a kollegák, szülők innovatív, kreatív ötleteit, javaslatit.

A humán erőforrás kezelése, jól kihasználása elengedhetetlen az intézmény működéséhez. Az óvodapedagógus hiány egyre jobban érződik intézményeinkben, melyet nehezen tudunk kezelni. Arra törekszem, hogy a legoptimálisabban tudjon működni az intézményünk.

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 Programunkban kitűzött céljaink a központi tartalmi szabályozókkal koherensek. A tervezésünk tudatos és folyamatos.

Figyelmet fordítunk a változásokra, az új innovációk beépítésére a szabályzatokba, eljárásrendekbe, dokumentumainkban.

VIII. A vezetési ciklusom kiemelt céljai és feladatai

Az öt év céljai és feladatait három szinten (pedagógusi, vezetői, intézményi) tervezem.

1. Kiemelt célok a tanítást és tanulást támogató kompetenciák fejlesztésére (pedagógusi)

- ✚ A gyermekek fejlettségének felmérésére olyan módszerek, eszközök, kidolgozása mely mérhető
- ✚ A mért eredmények elemzése után a gyermekek kompetenciáinak fejlesztése
- ✚ Fejlesztők bevonásával az SNI gyermekek fejlesztését támogató szakmai kompetenciák fejlesztése az alkalmazottak körében
- ✚ Lemaradok megsegítésére egyéni fejlesztési tervek kidolgozásával
- ✚ A meglévő Tehetségprogramok támogatása, illetve minden intézményben a program kidolgozása
- ✚ Kollegák informatikai kompetenciáinak fejlesztése
- ✚ Minősítésben minél több kollega részt vegyen
- ✚ Családok bevonása minél szélesebb körben, család-intézmény kapcsolatának erősítése (fenntarthatóság)

2. Kiemelt vezetésfejlesztési célok

- ✚ A jogszabályi változások figyelemmel kísérését online, jelenléti képzéseken, illetve szakfolyóiratok segítségével kiemelt feladatommak tartom
- ✚ Az eredmények kommunikálása minél több csatornán
- ✚ Változásokra rugalmasan, szakszerűen tudjunk reagálni, erre munkacsoport alakítása
- ✚ A meglévő Mentorálási rendszer támogatása
- ✚ Vezetési kompetenciáim fejlesztése, ill. minden vezető önképzésének támogatása

3. Kiemelt intézményfejlesztési célok

- ✚ Intézményeink jó hírnevének megőrzése, erősítése
- ✚ Eredményeink megosztása külső partnerekkel
- ✚ Szakmai munkaközösségek, munkacsoportok alakítása
- ✚ Belső továbbképzési rendszer kidolgozása
- ✚ A pedagógiai munkát segítő kollégák szakmai fejlesztése, munkájuk fontosságának tudatosítása
- ✚ A csoportok létszámának optimális szinten tartása
- ✚ A különleges bánásmódot igénylő gyermekek, megfelelő szakemberekkel való fejlesztése, ennek biztosítása

IX. Vezetési feladatok a működés szempontjából

A vezetési folyamat különböző munkaformákon keresztül valósul meg, mely meghatározza a vezetés egész folyamatát.

A **tervezés** a vezetői feladataim megvalósulásához, létfontosságú, hogy jól tudjon működni a szerveztünk. A tervezés a többi vezetési funkció alapja, lényeges az előző évek tapasztalatainak feldolgozása, erre építve, meghatározva a soron következő évi-évek feladatait. Támaszkodom a vezetőtársak segítségére. Munkaterv elkészítésében, értékelésében számítok a vezetők, a munkaközösség vezető, az óvodapedagógusok munkájára.

Vezetőnek a **szervezés, a koordináció** napi tevékenysége, és egyben része a szabályozásnak. E funkció lényege a rendszeresség, folyamatosság, komplexitás a célok eléréséhez. Hét tagintézmény tartozik egy vezetés alá fontos a megfelelő szervezés. Szervezőképességgel az intézmény minél optimálisabb működésére törekszem, a vezetőtársak bevonásával.

Az **ellenőrzés** által szerzek információ az intézményben folyó munka minőségéről. Segít a reális helyzetkép kialakításában, a munkatársak minél jobb megismerésében, segítségnyújtásban, értékelésben, tervezésben. Fontos, hogy az ellenőrzés rendszeres, objektív, tényszerű és differenciált legyen. Az ellenőrzés a legfelelősegteljesebb és e leglényegesebb vezetési funkció, mely a dolgozóktól elvárt feladatok sikeres megoldásának és munkájuk elismerésének eszköze. Az éves Munkaterv részét képezi az ellenőrzési terv, melyet a tagintézmény vezetőkkel közösen tervezzük.

Az **értékelés** mely segít a nevelőmunkánk minőségi fejlődésében, erősítve a dolgozók munkájának kölcsönös megbecsülését. Törekedni fogok az objektivitásra, tapintatosságra, a pozitív értékek kiemelésére, dicséretre és arra, hogy az értékelésem segítő, építő és fejlesztő szándékú legyen.

A **döntés** mely a vezetői munka leglényegesebb tartalmi eleme, komplex folyamat. Demokratikus vezetőként döntések meghozatalában számítok vezetőtársaim, a nevelőtestület véleményére és javaslataikra.

X. Összegzés

Vezetői hitvallásom alapjának az emberek, a gyerekek tiszteletét, szeretetét, feltétel nélküli elfogadását tartom, mely elveket óvodapedagógusként is vallom. Fontosnak tartom a gyermekközösség közérzetét meghatározó családi, nyugodt, pozitív alkotó légkör megteremtését, mely alapja az értékeket közvetítő nevelésnek, személyiségfejlesztésnek.

Bízom benne, hogy az intézmény munkatársi közösségével, külső partnereivel az eddigi együttműködés (30 éve dolgozom az intézményben), és munka alapján továbbra is azonosak a céljaink, elképzeléseink.

Vezetőként támaszkodni szeretnék a kollégák elhivatottságára és szakmai tudására.

A vezetői pályázatom programjának lényegét összefoglalva:

- ☛ Töreksem a törvényi szabályozók alapján, és a helyi sajátosságokat figyelembe véve, az összehangolt tervezésre, szervezésre.
- ☛ Új módszerek megismertetésére, alkalmazására a pedagógiai munkában.
- ☛ A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nekik megfelelő fejlesztésére, differenciálására.
- ☛ A pedagógus utánpótlás lehetőségeinek kiaknázás (nemzetiségi is)
- ☛ A nemzetiségi csoportokat támogatom a hagyományaik megőrzésében
- ☛ Fenntarthatóság lehetőségeinek kiépítése az tagintézményeinkben, ezáltal a családok szemléletének formálása.
- ☛ A pedagógus életpálya modell minősítései mennél többen rész vegyenek.
- ☛ Mesterprogramokat teljesítő (Jelenleg 3) kollégák támogatása.

Bízom abban, hogy vezetői programom megvalósítása során minden partnerünk számára meggyőzően bizonyítjuk, hogy óvodánk színvonalas és vonzó családbarát, értékeket közvetítő nevelési gyerekintézmény. Pályázatomban szereplő tervek megvalósításához építek a munkatársaimra, ambíciójukra, támogatásukra a szülők aktív részvételére.

Az intézményben olyan értékeket szeretnék erősíteni, és közvetíteni, ahol az őszinteség, empátia, nyitottság, felelősségérzet és egymás tisztelete alapvető emberi magatartás, és ez megnyilvánul gyermekeink szeretetteljes nevelésében és munkatársi kapcsolatainkban egyaránt.

Bízom kollégáimban, hiszem, hogy közös céljainkat elérjük, s együttműködésünk eredményes lesz. Ehhez a közös munkához kérem, a nevelőtestület, a munkatársi közösség, a szülők, Nemzetiségi Önkormányzatok és a fenntartó, Pomáz Város Önkormányzat Képviselő-testületének a támogatását.

Pomáz, 2022.05.10



Bojer Mónika

Pályázó