

ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZAT

2019



HORVÁTHNÉ SZIGLIGETI ADÉL KATALIN

SZENTPÉTERÚRI MAZSOLA ÓVODA-BÖLCSŐDE

TARTALOMJEGYZÉK

I.	Szakmai önéletrajz/életút rövid bemutatása	3
II.	Motiváció – Vezetői jövőkép	6
III.	Helyzetelemzés	9
III./1.	Pedagógiai folyamatok	12
III./2.	Személyiség- és közösségfejlesztés	13
III./3.	Eredmények	15
III./4.	Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	17
III./5.	Az intézmény külső kapcsolatai	18
III./6.	A pedagógiai munka feltételei	21
III./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	25
IV.	Kiemelt vezetésfejlesztési célok a vezetői kompetenciák alapján	26
V.	Vezetési program – Az elkövetkező öt év fő feladatainak ütemezése, az intézmény minőségelvű működtetésének terve	30
VI.	Záró gondolatok	39
VII.	Mellékletek	41

I. Szakmai önéletrajz/életút rövid bemutatása

Személyes adataim:

Név : Horváthné Szigligeti Adél Katalin
Oktatási azonosító : 78576834369
Születési dátum : 1963.09.02.
Lakcím : 8762 Szentpéterúr, Petőfi Sándor utca 1.
Telefonszám : 06-30/3435660
E-mail cím : szigla63@gmail.com

Tanulmányok:

2001-2003 **Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Közoktatási Vezető szakirányú szak**
Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga szakirányú képzettség

1997-1998 **Országos Közoktatási Szolgáltató Iroda**
Felsőfokú gyógypedagógiai asszisztens szakképesítés

1991-1992 **Soproni Óvóképző Főiskola**
Pedagógusok diplomamegújító intenzív továbbképzése

1983-1985 **Soproni Óvónőképző Intézet** - óvodapedagógusi diploma

1977-1981 **Deák Ferenc Szakközépiskola Zalaegerszeg** - óvónői tagozat

Szakmai továbbképzéseken való részvétel:

2017. Oktatási Hivatal – Óvodai esélyteremtő intézményfejlesztési program és eszközenszer

2016. Oktatási Hivatal – Drámajáték-vezetés

2015. Oktatási Hivatal – Intézményvezetők felkészítése az intézményi önértékeléshez, a tanfelügyeleti ellenőrzéshez és a pedagógusminősítéshez kapcsolódó intézményvezetői feladatok ellátására

2013. Szent Gergely Népfőiskola - Fejlesztő pedagógia szakmódszertani modul

2011. „Óvoda-iskola átmenet megkönnyítése” - módszertani képzés

2010. „A tanulási kompetenciák növelése a Lépésről-lépésre gyermekközpontú neveléssel” – akkreditált továbbképzés

2010. „Kedvesház-pedagógia- a „más”-ság megismerése, roma kultúra” módszertani továbbképzés

2010. A sajátos nevelési igényű tanulók oktatásának, integrált nevelésének eszközei I.-II. – akkreditált továbbképzés

2010. Integrált nevelés az óvodai gyakorlatban- akkreditált továbbképzés

2009. Problémás gyerekek. Az agresszió kezelése a közoktatási intézményekben. –akkreditált továbbképzés

2009. Változásmenedzselés a közoktatási intézményekben
akkreditált továbbképzés
2009. DIFER Programcsomagra alapozott fejlesztés 4-8 éves korban
2008. Mozgásterápia a tanulási nehézségek megelőzésére és oldására
akkreditált továbbképzés
2007. Az óvoda-iskola átmenet megkönnyítése a hátrányos helyzetű
gyermekek integrációja érdekében

Szakmai tapasztalat:

37. éve dolgozom első munkahelyemen, a Szentpéterúri Mazsola Óvoda-Bölcsödében, óvodapedagógus munkakörben, az elmúlt tizenöt évben pedig az intézmény vezetője vagyok.

Egyéb:

Számítógépes ismereteim: ECDL – 7 modul

Pályázatokban való részvétel:

- 2019 A Magyar Falu program keretén belül meghirdetett „Óvodafejlesztés” pályázat előkészítő munkálataiban való szerepvállalás
- 2016-2021 Az EFOP-3.1.3-16-2016-00001 „Társadalmi felzárkózási és integrációs köznevelési intézkedések támogatása” kiemelt projektben megvalósító pedagógusként közreműködöm az „Esélyteremtő óvoda” nevelési rendszerének intézményi szintű megvalósításában és fenntartható alkalmazásában
- 2016-2018 A „Mini bölcsőde kialakítása Szentpéterúron” elnevezésű TOP-os pályázat előkészítő- és megvalósítási munkálataiban is aktív szerepet vállaltam
- 2007-2014 Kezdetektől pályáztunk az Integrációs Pedagógiai Rendszer kialakítására és folyamatos működtetésére. Minden évben sikerrel jártunk, ennek köszönhetően tudtuk bővíteni eszközállományunkat.
- 2010 A TÁMOP-3.1.4/08/2-2009-0140 azonosító jelű, óvodánkban a pedagógiai innovációt megteremtő pályázat során a szakmai dokumentáció átalakításában vállaltam szerepet
- 2009-2010 Az NYDOP-5.3.1/2/2F-2f-2009-0009 azonosító jelű, óvoda felújítást megvalósító pályázatban projektmenedzser helyettesként láttam el feladataimat

Publikációk:

2003. Szakdolgozat: A szentpéterúri Napköziotthonos Óvoda társadalmi környezete, főbb szociológiai meghatározói
1992. Szakdolgozat: A matematikai nevelés lehetőségei a játékban
Ez utóbbi diplomamunkámat követően Zsámboki Károlynéval, a Soproni Óvónőképző Főiskola tanárával közös szerkesztésben megjelent a „Matematika kézzel, fejjel, szívvel” című módszertani könyvünk.

Egyéni képességek és készségek:

- együttműködési készség
- teherbíró képesség
- szervezőképesség
- kommunikációs hatékonyság
- pedagógiai elkötelezettség
- stratégiai gondolkodás
- rugalmasság
- problémaérzékenység
- innovatív hozzáállás
- empátia
- felelősségteljes magatartás
- folyamat- és teljesítmény orientáltság

II. Motiváció – Vezetői jövőkép

Harmadik vezetői megbízatásom végéhez értem. Számot vettem az eddig végzett munkámmal, annak eredményeivel, nehézségeivel, és arra az elhatározásra jutottam, hogy folytatni szeretném megkezdett munkámat, vezetőként továbbra is irányítani szeretném ezt az összetartó, színvonalas pedagógiai kultúrával rendelkező csapatot – az óvodai közösséget.

Úgy érzem, kellő óvodapedagógusi, vezetői tapasztalattal és kompetenciával rendelkezem ahhoz, hogy a feladatot a következő öt évre is felvállaljam.

Szakmailag elkötelezett ember vagyok, önmagammal szemben is igényes. Vállalom a kihívásokat, nyitott vagyok az új módszerek és lehetőségek iránt, képes vagyok kezdeményezni, befogadni az újat és erre motiválni a munkatársaimat is. Ugyanakkor – jól ismervén a kollégáimat – csak azokkal a lehetőségekkel, változtatásokkal élek, ami számukra is elfogadható, felvállalható a jó cél érdekében.

Az elmúlt tizenöt évben – mint a Szentpéterúri Mazsola Óvoda-Bölcsőde vezetője – mindvégig éreztem és tapasztaltam a vezetésem alatt tevékenykedő munkatársaim támogatását. Valamennyien tudásunk legjavát adva, együtt gondolkodva, pedagógiai céljaink megvalósításában aktív szerepet vállalva értük el eredményeinket. A „mi” óvodánkban nem is lehet másképp, hiszen itt nem könnyű dolgozni, szakmai sikereket elérni. Erős kudarctűrő képességre, kitartásra, magas színvonalú pedagógiai és szakmai-módszertani kultúrára, kiváló együttműködő képességekre van szükség! Mély víz, csak jó úszóknak!

Azt gondolom, hogy sikerült megteremteni, illetve fenntartani azt a munkatársi közösséget, amely motivált, képességeinek legjavát nyújtó, és miközben megőrzi pedagógiai értékeinket, képes megfelelni az új kihívásoknak is.

Bízom benne, hogy az eddigi együttműködés, munka alapján továbbra is azonosak céljaink, elképzeléseink, melyben kiemelkedő helyen a gyermekek mindenek felett álló érdekeinek tiszteletben tartása, harmonikus fejlődésük biztosítása áll.

Abban, hogy jó úton járunk, megerősített az, hogy a gyermekek együttnevelése során közvetlenül és közvetetten is érezhettem a szülők többségének pozitív hozzáállását, elégedettségét.

Eddigi vezetői munkámat támogató segítséssel követte Szentpéterúr Községi Önkormányzat Képviselő – testülete, akitől a magasabb vezetői megbízást már három ízben megkaptam.

A vezetői, illetve intézményi jövőkép megfogalmazása során főként az intézményben eltöltött tizenöt éves vezetői tapasztalatomra alapoztam, emellett figyelembe vettem a vezetői és intézményi önértékelés során beazonosított eredményeket.

Az évek során innovatív szemlélettel, az itt dolgozó munkatársak tapasztalatai, javaslatai alapján alakítjuk elképzeléseinket a következő szempontok előtérbe helyezésével, melyeket a szabályzó dokumentumok megalkotásánál, módosításánál is figyelembe veszünk:

- az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjáról szóló 363/2012. (XII.17.) Kormányrendeletben megfogalmazott elvárások
- a hatályos törvények és jogszabályok
- fenntartói elvárások
- szülői igények
- gyermekek szükségletei
- értékeink – hagyományaink ápolása

Intézményünk jövőképében azok a közösen megfogalmazott értékek jelennek meg, amelyek mentén szeretnénk, ha haladna óvodánk. Egyetemes értékeink – mint az inkluzivitás, a szeretetteljes nevelés, a gyermeki személyiség tisztelete, az egyénre odafigyelő magatartásunk – meghatározóak intézményünk jelen nevelési gyakorlatában is. A jelen stratégiáját ugyanakkor a jövő érdekében, az elérendő cél érdekében is alakítjuk. Számolnunk kell az óvodát érintő külső és belső változásokkal, a már folyamatban lévőkkel és a várhatóakkal is.

Óvodavezetőként alapvető célom az intézmény optimális működésének és fejlesztésének biztosítása, az irányvonalak meghatározása, annak kijelölése, hogy milyen értékek mentén haladjon tovább az intézmény, nyitott és befogadó nevelési környezet megteremtése, a kiépített partnerkapcsolatok ápolása.

Olyan gyermek-, és tevékenységközpontú, korrekt partnerkapcsolatokra épülő intézményt szeretnénk, ahol a minőségi munka a hatékonyság alapja, ahol mind a gyermekek, mind a felnőttek biztonságban és alkotó légkörben élnek. Ahol a bizalom, a kiegyensúlyozott légkör és a szeretet egysége adja meg azt, hogy a gyermekek boldogok, s mi eredményesek lehessünk választott hivatásunkban. Tudatosulni kell a közösség minden tagjában, hogy:

- a jelen társadalmi helyzetben a változás minden szervezetben bekövetkezik;
- a változások, változtatások a hatékonyabb és színvonalasabb pedagógiai munka érdekében kell, hogy megtörténjenek;
- a legnagyobb vezetői tudással, tudatossággal sem lehet kielégíteni minden érdekcsoport szükségletét;
- a konfliktusok természetes velejárói a változásnak, azonban a személyeskedések nem vezetnek eredményre;
- a vitáknak, véleménykülönbségeknek gondolkodást serkentő, ösztönző hatásúaknak kell lenniük.

Vezetőként továbbra is a csapatépítésben gondolkodom, mert csak a magasan kvalifikált, jól összedolgozni tudó teammel leszek képes a feladatokat a jövőben is elvégezni, a megváltozott körülményeknek, a felgyorsult élettempónak, a társadalmi elvárásoknak megfelelni.

A napjainkban világszerte zajló gyors változások erősítik bennünk annak a fontosságát, hogy gyermekeinkben felébresszük a tanulás iránti vágyat, amely végigkíséri őket egész életük során.

Ez a mi óvodánkban korántsem egyszerű, hiszen a hozzánk járó gyermekek szüleinek többsége sem bír megfelelő jövőképpel, ambícióval. Nincsenek megfelelő és elérhető céljaik, így ezek nem is tudják őket motiválni a mindennapokban. A gyermekek ebben a légkörben

élnék és nőnek fel, s rajtunk kívül nincs más, aki a kivezető utat megmutatná, felvázolná nekik.

Annak érdekében, hogy felkészítsük gyermekeinket a belsőleg motivált tanulásra, Pedagógiai Programunk igyekszik megalapozni a jelenkor és a jövő kihívásaihoz elengedhetetlen attitűdöket, készségeket és képességeket.

Programunk felismeri, értékeli és bátorítja a gyorsan változó időhöz való alkalmazkodáshoz szükséges tulajdonságok alakítását, mint például:

- szembesülni a változással és előidézni azt;
- kritikusan gondolkodni és döntéseket hozni;
- rátalálni a problémákra és megoldani azokat;
- kreatívnak, fantáziadúsnak és ötletesnek lenni;
- érzékenynek lenni saját közösségünk, országunk és környezetünk problémái iránt.

Jövőképünk, céljaink megfogalmazása fellelhető a vezetői programban, más intézményi dokumentációban, valamint az ezek alapján és felhasználásával készülő nevelési évre bontott munkatervek tartalmaiban.

Ugyanakkor fontosnak tartom, hogy munkatársaimmal időről-időre végig gondoljuk, felülvizsgáljuk, hogy a kitűzött célok és nevelési gyakorlatunk között milyen az összhang, mennyire kompatibilisek a cselekvéseink az elveinkkel.

Az ezzel kapcsolatos kommunikációs folyamat szerves része a szülőkkel, a fenntartóval és egyéb partnereinkkel folytatott párbeszéd, melynek során a szakmai értékekre épített jövőkép értelmezése és eredményességének kimutatása megtörténik.

Az általunk megfogalmazott célok összhangban vannak a Köznevelés-fejlesztési stratégia főbb vezérelveivel, melyek közé tartozik egyebek mellett:

- a készségek, képességek szintjének emelése, fejlesztése;
- a pedagógusok módszertani kultúrájának fejlesztése, összhangban az új szabályozókban megjelenő követelményekkel;
- a felzárkózás támogatása;
- a tehetség támogatása;
- a befogadó nevelés támogatása.

Ahhoz, hogy ezeknek az elveknek a megvalósítása sikeresen folytatódjék, szükséges lesz a bizalomból fakadó, emberi kapcsolatokon alapuló együttműködésünk.

Kellő elhivatottsággal olyan gyermekközpontú óvodai élet megvalósításán dolgozunk, amelyben alkalmazkodva a körülöttünk végbemenő változásokhoz, együtt, csapatként veszünk részt a célok megfogalmazásában és megvalósításában.

III. Helyzetelemzés

A Szentpéterúri Mazsola Óvoda-Bölcsőde intézményben egy feladatellátási helyen, két csoportban történik az óvodás korú gyermekek nevelése.

A közoktatás-irányítási rendszerben az intézményi szintünket a szakmai önállóság jellemzi, melynek legfontosabb eleme a szakmai-pedagógiai tevékenység tartalmának meghatározása. Intézményünk önálló jogi személy, szervezetének, működésének szabályait az érvényes törvényi keretek között önállóan határozza meg. Óvodánk a gazdálkodás szempontjából részben önálló, a munkáltatói jogkör gyakorlója az óvodavezető.

Az intézmény férőhelyeinek száma: 55 fő.

Alapító okiratunk szerint ellátjuk a sajátos nevelési igényű (SNI) gyermekek óvodai nevelésének, ellátásának szakmai feladatait, az abban megfogalmazott fogyatékosági típusoknak megfelelően, valamint a roma/cigány nemzetiségi óvodai nevelés, ellátás szakmai feladatait is, értve ezalatt a kizárólag magyar nyelven történő roma/cigány kulturális nevelést.

Az elmúlt öt év vonatkozásában az intézményi létszámadatok és egyéb fontos mutatók:

Nevelési év	Létszám	SNI	Gyvt.	HH-HHH
2014/2015.	38	1	35	29
2015/2016.	41	2	31	24
2016/2017.	37	-	25	14
2017/2018.	39	2	27	23
2018/2019.	44	2	32	22

Ezek az adatok nem pusztán az óvoda férőhely kihasználtságát mutatják, de következtetni engednek a gyermekek szociokulturális hátterére is.

Az óvodánkba járó gyermekek szüleinek túlnyomó többsége alacsony iskolai végzettséggel bír, emiatt foglalkoztathatóságuk nehezített. Néhányan a közmunkaprogramban dolgoznak, sokan munkanélküliek, vagy alkalmi munkát vállalnak, ezzel egészítve ki a gyermekek után járó szociális juttatásokat.

Felmérésünk szerint az óvodás gyermekeink családjai 48%-nak nem elégséges a jövedelme a létfenntartáshoz, jellemző az anyagi nélkülözés.

A hátrányok halmozott jelenléte gátolja az egyéni felemelkedési lehetőségeket, kedvezőtlen életkilátásokat von maga után. A halmozottan hátrányos környezetbe, rossz szociokulturális rendszerbe született gyermekek, a szüleikhez hasonló hátrányokkal kezdik az életüket, s ezek a hátrányok nemzedékeken át éreztetik hatásukat.

Óvodánkban a gyermekek 77%-a a cigány nemzetiséghez tartozik, többségében rossz szociokulturális hátterű családokból érkeznek. Ebből adódóan intézményünk óvófunkciója jelentős, a gondozási feladatok kiemelt hangsúlyt kapnak, a higiénés és szociális szokásrendszer alakítása különösen fontos.

A gyermekeknek a különböző társadalmi hatások mentén kimutatható tudás- és képességbeli egyenlőtlensége a nevelőmunka hatékonyságának növelését kívánja meg az óvodapedagógusoktól és valamennyi óvodai dolgozótól. Egyre több a figyelemzavaros, magatartási zavarral küzdő, alulmotivált gyermek. Komoly problémát jelent és megoldást kíván tőlünk a felgyorsult életritmus, a családi szocializáció hiánya, az érzelmi elhanyagolás, az egyre több, szeretetkapcsolat hiányában felnövő gyermek.

A 2010-ben megvalósuló óvoda épület felújítását 2018-ban egy újabb nagyszabású beruházás követte: az eddig üresen álló csoportszobában hét férőhelyes mini bölcsőde került kialakításra. Fedett terasz is épült az intézmény déli homlokzata elé, ami lehetővé teszi, hogy esős, sáros időben is a szabad levegőn tartózkodhassanak gyermekeink.

Bízunk abban, hogy a bölcsődei csoportból fogadott gyermekek „óvodaérettebben” kezdik meg a kiscsoportot, mint a családi házból érkezők.

Hisszük, hogy a bölcsődei nevelés-gondozás eredményeképpen az óvodai nevelés feladatainak megvalósítása (egészséges életmód alakítása; az érzelmi, az erkölcsi és az értékorientált közösségi nevelés; valamint az anyanyelvi-, értelmi fejlesztés és nevelés) szilárdabb alapokról indulhat.

2017-ben szervezeti változásként kellett, hogy megéljem a főzőkonyha hozzácsatolását intézményünkhöz. Bár említettem, hogy vállalom a kihívásokat, de nap, mint nap tapasztalom, mennyi időt és energiát emészt föl a vele kapcsolatos napi operatív feladatok ellátása, nem beszélve arról, hogy a konyhai dolgozókkal együtt tizenhat munkavállaló felett kell gyakorolnom a munkáltatói jogokat.

Mivel nem függetlenített óvodavezető vagyok, problémát jelent összehangolni az óvodapedagógusi és vezetői feladataimat, sok esetben, időben és térben egyaránt nehéz helyzeteket kell, hogy megéljek.

Bútorzatunk és eszközállományunk szinte teljes mértékben pályázatoknak köszönhetően újult meg. A működési bevételek kiegészítésére a fenntartó önkormányzatnak kevés az erőforrása, így - keresve a lehetőségeket – pályázatok útján próbálkozunk.

Az IPR pályázat volt az első (2007-2014), ami lehetővé tette, hogy csoportszobai bútoraink jelentős részét lecserélhettük, a régi, elavult fejlesztő eszközök és játékok helyett újakat vehettünk.

Az óvodafelújítási projektben is módunk volt az eszközkészlet gyarapítására.

2017 szeptemberétől a „Társadalmi felzárkózási és integrációs köznevelési intézkedések támogatása” elnevezésű, EFOP-3.1.3-16-2016-00001 kódszámú, kiemelt európai uniós projekt együttműködő partnerei lehetünk.

A projekt célja: az óvodáskorú hátrányos/halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek nevelését végző óvodák esélyteremtő képességének megerősítése.

Az intézmény szintű szakmai támogatáson túl – bár csekély mértékben - eszköz beszerzésre is lehetőségünk nyílt.

2018 nyarán sor került az óvoda alsó szintjén a foglalkoztatók és a folyosó nagy részének festésére. Végre lekerült a közel negyven éves festék a falakról, és a több rétegben felvitt glettelést követően színessé, rendezetté váltak a belső terek.

Udvarunk nagy hiányossága, hogy szinte egyáltalán nincsenek mozgásfejlesztő eszközeink. 2012-ben pályáztunk óvodaudvar korszerűsítésre, eszköz beszerzésre, ám projektünk akkor tartaléklistára került, s azóta sem hallottunk hírt felőle.

Az idei évben pályáztunk a Magyar Falu programon belül udvari játszóeszközökre is, bízunk a sikerében. A megvalósulás esetén biztosított lesz gyermekeink tartalmas udvari élete, és eleget tehetünk a kötelező eszköz- és felszerelés jegyzékben foglaltaknak is.

Irodatechnikai eszközeinket sok évvel ezelőtt szintén pályázatokból szereztük be. Keressük a lehetőségeket a megújításra, a hiányzó pótlására, hiszen már leamortizálódtak, nem kompatibilisek a modern technikával.

Szükséges lenne minden óvodapedagógusnak egy-egy laptopra, hogy adminisztrációs munkájukat hatékonyabban tudják végezni.

Nevelőtestületünk négy óvodapedagógusa rendelkezik a jogszabályban előírt felsőfokú végzettséggel.

Egy kolléganő és jómagam szakvizsgával, míg egy másik óvónő tanítói másoddiplomával bír. Szakmailag nagy hatással volt az intézményre az életpálya modell bevezetése. Sor került egy kolléganő és az én személyemet érintő Ped. II. fokozatú minősítésre, valamint 2017-ben vezetői és intézményi tanfelügyelet is volt óvodánkban. Ezek lebonyolítása igen nagy terhet rótt ránk a mindennapi munka mellett, de sikerként könyveljük el, hogy a minősítések eredménye 98 – 100% mértékű lett, a tanfelügyelet pedig megerősített minket abban, hogy helyes úton járunk a szakmai munka tekintetében.

A gyakornok kisgyermeknevelő minősítő vizsgája az elkövetkezendő évben lesz.

Egy fő bölcsődei dajka ez év nyarán megszerezte a bölcsődei dajka szakképesítést, a másik kolléganő kisgyermeknevelői képzése még folyamatban van.

Nevelőmunkánkat három óvodai dajka segíti, közülük egy főt a fenntartó saját erőből biztosít.

Alkalmazotti közösségünket a meleg, elfogadó, gyermeket tisztelő, humánus, okosan szerető magatartás vezérli.

A velünk egy épületben lévő bölcsődei munkatársakkal tiszteletben tartjuk a kompetencia határokat, támogatjuk, segítjük egymást.

Alapelveink, nevelésfilozófiánk azonos. A gyermekek testi-lelki gondozását, érzelmi biztonságuk megteremtését és a szocializáció minél teljesebb kibontakoztatását hangsúlyozzuk – természetesen – a családi neveléssel együtt.

Az elmúlt évek tapasztalatai alapján úgy látom, hogy a gyorsan változó környezet folyamatos kihívások elé állít minket. A hosszú távú fennmaradás stratégiája az, hogy milyen rugalmasan,

gyorsan és helyzetorientáltan tudunk reagálni a változásokra, hiszen ezek egyaránt fenyegethetik létünket, de irány mutatói is lehetnek fejlődésünknek.

A helyzetelemzés során a továbbiakban az intézményi önértékelés tartalmi mellett szeretném az intézmény elmúlt öt évében elért eredményeinket/állapotunkat is bemutatni.

III./1. Pedagógiai folyamatok

„Annak, aki nem gondol, és nem tervez jó előre, a gond kopogtat ajtaján.” (Konfucius)

Óvodánk pedagógiai programja és alaptevékenysége a munkatársak és az óvodahasználók számára világos, a nevelési-tanulási folyamat tervezése, megvalósítása, ellenőrzése és értékelése során a gyermeki alapkészségek és kulcskompetenciák fejlesztésére koncentrálnak. A kitűzött célok és feladatok eléréséhez rendelkezünk stratégiai és operatív tervekkel, melyek összeállítása során igyekszünk minél szélesebb körűen figyelembe venni elsősorban a nevelőközösség, valamint a szülők véleményét, javaslatait.

Az intézményi tervek megvalósítása a különböző dokumentumokban és az éves beszámolóknak nyomon követhető, a napi pedagógiai gyakorlat a célok megvalósítását szolgálja. Intézményünk törekszik arra, hogy a pedagógiai folyamatok és a gyakorlat szabályozott és tervezett legyen. Az értékelések eredményeinek visszacsatolása a dolgozók és a szülők irányába egyaránt megtörténik, mely a fejlesztések egyik alapját képezi.

Egyéb tartalmak:

Stratégiai és operatív dokumentumaink (PP, továbbképzési terv, munkatervek, beszámolók...) az intézmény működését befolyásoló mérési és más külső mutatók (szociokulturális felmérés, szociometria...) kiértékelése, feldolgozása és értelmezése alapján készülnek. Fontosnak tartjuk a tisztánlátást e mutatók tekintetében, mivel nagyban segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.

Pedagógiai Programunk hangsúlyosan foglalkozik az inkluzív pedagógiai szemlélet működtetésével, a hátrányok csökkentésével.

Tervezési rendszerünk egységes, nevelőközösségünk által kidolgozott, a csoportnapló tartalma koherens a Pedagógiai Programunkkal.

A teljes pedagógiai folyamat követhető a tevékenységi tervekben, a csoportnaplóknak, valamint a gyermeki produktumokban.

Innovatív jó gyakorlataink (egészséges életmód moduláris oktatási formában; multikulturális témahét; három hetet meghaladó projekt a környezetvédelem jegyében) kidolgozottak, és továbbra is prioritást nyernek.

Az intézményi belső ellenőrzés rendszerének kidolgozása és működtetése a pedagógiai kulcsfolyamatokat érintő területeken, fejleszthető területként került beazonosításra az intézményi önértékelés során.

A gyermeki fejlődés nyomon követési dokumentációjának kidolgozása nevelőközösségünk önálló szellemi terméke. Úgy gondoljuk, jól szolgálja a fejlődés útjának követését, az eredményesség kimutatását. Módot ad az egyes évek értékelési eredményének összehasonlítására. A fejlesztési tervek kidolgozottságára, alaposágára nagyobb gondot kell fordítanunk.

A tanfelügyelet és az intézményi önértékelés eredményeként megfogalmazott kiemelkedő területek:

- Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal.
- Az intézmény vezetése a belső és külső partnerekkel együttműködve alkotja meg a stratégiai és operatív terveket.
- Az intézmény stratégiai dokumentumai tükrözik az aktuális törvényi előírásokat, szabályozókat.
- A nevelési év végén történt megállapításokat beépíti a következő nevelési év tervezése során.

Fejleszthető területek:

- A gyermeki fejlődés folyamatos nyomon követési dokumentumainak átdolgozása.

III./2. Személyiség- és közösségfejlesztés

„Ha a sokféleség közös alapot és célt talál, nagy dolgot szülhet. Mindenki megőrzi másságát – de egy irányba húz. Ez a fejlődés útja az élet minden színterén.” (Müller Péter: Jóskönyv)

Az óvodapedagógusok és segítők munkájában meghatározó szerepet kap az egyes gyermeki kulcskompetenciák fejlesztése. A nevelőmunka keretei az egyes gyermekek személyes és szociális készségeinek, képességeinek figyelembe vételével kerülnek kialakításra.

Az intézményben alkalmazott nevelési- és tanulás-szervezési eljárások a különböző szociális háttérű, képességű és érdeklődésű gyermekek együttes nevelését, tanulását szolgálják. A gyermeki közösségek tevékenysége tudatos tervezés alapján zajlik, alkalmanként megtörténik a külső partnerek, elsősorban a szülők bevonása.

Célunk, hogy a gyermekek testi és lelki szükségleteinek kielégítése során az egészséges életvitelhez szükséges jártasságokat, készségeket formáljuk, testi, lelki képességeik fejlődését, személyiségük szabad kibontakoztatását támogassuk.

Pedagógiai munkánk során kiemelt jelentőségűek a gondozási tevékenységek, a gyermekekkel történő kapcsolatépítés, önállóságuk fejlődésének elősegítése céljából.

Törekvésünk a család és az óvoda gondozási szokásainak összehangolására, a családok szokásainak befolyásolására is irányul.

A gyermekek érzelmi szükségleteinek kielégítése érdekében derűs, kiegyensúlyozott, szeretetteljes óvodai légkört biztosítunk. Biztonságos csoportműködést (állandó értékrend, szokás- és szabályrendszer) alakítunk ki, amit jó mintával és következetesen alkalmazunk. Egységes értékrenddel, attitűddel és személyes támogatással segítjük a gyermekeket abban, hogy magukat fontosnak, elfogadottnak és befogadottnak érezzék.

A biztonságot és kiszámíthatóságot adó, élményekben és tevékenységekben gazdag óvodai élettel biztosítjuk, hogy minden gyermek a saját képességeinek megfelelően fejlődhessen, az egyéni és életkori sajátosságai alapján megtalálja helyét, szerepét, feladatait a közösségben. Tudatosan fejlesztjük a közösséget közösségi élményekkel, csapatépítő játékokkal és kooperatív módszerekkel.

Egyéb tartalmak:

Óvodánkban a nevelés, tanulás támogatása – többek között – az alábbi módon történik:

Mára az együttnevelés elfogadó gyakorlata óvodánk egészét áthatja. Az óvoda életét, értékeit, alkalmazott módszereinket, a személyi és tárgyi feltételeket úgy alakítjuk, hogy minden érintett gyermek szükségletét próbáljuk figyelembe venni, kiemelten kezeljük a szociális beilleszkedés támogatását.

Valamennyi pedagógus fontos feladatának tekinti az egyes gyermekek egyedi igényeihez, szükségleteihez való alkalmazkodást, nevelésünkben hangsúlyos szerepet kapnak az egyéni differenciáló módszerek, a tevékenységek megszervezését és levezetését változatosabbá, színesebbé tesszük a különböző munkaformák alkalmazásával, változatos értékelési eljárásokat alkalmazunk. Nagy gondot fordítunk az óvodai élet tevékenységei közben felmerülő problémák vagy konfliktushelyzetek megoldására és megoldásuk tanítására, valamint a folyamatba bevonjuk a szülőket is.

Az SNI gyermekek esetében fejlesztésünk végső célja, felkészíteni a gyermekeket képességeikhez mérten a lehető legnagyobb mértékű önkiszolgálásra, az önálló életvitelre, valamint alkalmassá tenni őket a közösségi életre a kommunikáció és a szocializáció fejlesztésén keresztül. Az óvodai élet tevékenységei során törekedünk motivációjuk fenntartására, a csoportban az egymáshoz való közeledésre, a szociális kapcsolatok fejlesztésére.

A gyermekek hagyományos ünnepei intézményünkben:

- néphagyományokhoz, jeles napokhoz kapcsolódó szokások felelevenítése,
- mikulás,
- adventi ünnepkör,
- farsang,
- március 15-ei megemlékezés,
- húsvét,
- anyák napja,
- gyermeknap,
- évzáró, ballagás
- csoportokban a gyermekek születés- és névnapjának megünneplése

Közös rendezvények, programok/szülőkkel közös programok:

- kézműves játszóház
- természeti ünnepek jeles napja (Madarak és Fák napja, Föld napja)
- családi nap

Szülők bevonása a pedagógus,- vezető,- és intézményi önértékelésbe, tanfelügyeleti ellenőrzésbe

A tanfelügyelet és az intézményi önértékelés eredményeként megfogalmazott kiemelkedő területek:

- Az intézménybe járó gyermekek és családjaik szociokulturális háttérének ismerete – erre épülő személyiség- és közösségfejlesztés, egészséges életük alakítása, tervezése és megvalósítása. Az intézményi fejlesztő foglalkozások szervezése, pedagógusai által történő felzárkóztatás, egyéni foglalkozások.

Fejleszthető területek:

- Óvodán kívüli tevékenységek szervezése, melyek során az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés gyakorlati alkalmazhatósága kibővül.

III./3. Eredmények

„Bátorság kell az új eredmények kimondásához, bátorság kell a tévedések beismeréséhez is. Akiből hiányzik ez a kettős bátorság, nem érhet el igazán jelentős eredményeket.”
(Rockenbauer Pál)

Az intézményben folyó nevelő-oktató munka eredményességét jelző mutatók gyűjtése még több területen nem tudatos, illetve kiépítésre vár a rendszere.

Ide sorolhatók például az iskolák, vagy a rétegszülői elégedettségi adatok.

A gyermeki teljesítményeket folyamatosan figyelemmel kísérjük, a jogszabályi elvárásoknak is megfelelő fejlődési naplóban dokumentáljuk, azonban fejlesztést igényel az egyes területek értékelési eredményeinek összekapcsolása.

Fontos továbblépési és fejlesztési törekvésünk, hogy az intézményben zajló nevelési-tanulási tevékenységekkel kapcsolatos partneri elégedettség – különös tekintettel:

- a gyermekek lassú átmenetét az iskolai oktatásba továbbhaladására és az erre való felkészítésre, a gyermekek képességeinek kibontakoztatására,
- a gyermekek értékelésére,
- az egyéni fejlesztési lehetőségekre,
- a tehetséggondozásra,
- a hátrányos helyzetű gyermekek támogatására,
- és a nevelés-tanulás általános színvonalára – felhasználásra kerüljön a fejlesztési tervek elkészítése során.

Céljaim:

- a törvényi változások folyamatos figyelemmel kísérése, az intézményi dokumentumok jogszabályi megfelelésének biztosítása
- a pedagógusok munkájának segítése megfelelő, jól használható dokumentációs rendszerekkel
- folyamatos mérésekkel a partnereink igényeinek, elégedettségének feltérképezése, mely által az elvárásoknak való megfelelés minősége biztosított
- az önértékelésekkel kapcsolatos mérések elkészítése, illetve azok feldolgozása, melynek hozadéka a pedagógusok szakmai fejlődése
- a nevelőtestület felkészítése a tanfelügyeleti ellenőrzésre, ennek érdekében az intézményi önértékelés jogkövető megszervezése, ha szükséges, a tevékenységlátogatási, dokumentumellenőrzési intézményi gyakorlat megújítása
- a pedagógusok a tevékenység- és foglalkozáslátogatás, az azt követő interjú, valamint a dokumentumellenőrzés során úgy a belső, mint a külső ellenőrzésnél felkészültségüket, pedagógiai kompetenciáikat, hivatásszeretetüket mutassák be.

Egyéb tartalmak:**Gyermekek részvétele pályázatokon:**

környező települések által szervezett rajzpályázat

Pedagógus minősítések:

Pedagógus II. fokozatot megszerezte

2015-ben 1 fő

2017-ben 1 fő

Állandó feladataink:

- „A gyermekek fejlődését nyomon követő dokumentáció” elkészítése, a tapasztalatok megbeszélése a szülőkkel
- szociometriai mérések elkészítése az osztott nagycsoportban évente két alkalommal
- a partneri elégedettségmérések elkészítése: évente, illetve kettő-négyévente
- közvetlen partnereink közül a szülői – gyermeki elégedettségmérés elkészítése minden évben

Önértékelést támogató munkacsoport:

- Pedagógusok önértékelése
- Vezető önértékelése
- Intézmény önértékelése

Fejleszthető területek:

- Az intézmény eredményeinek értékelése és az eredmények visszacsatolása

III./4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

„Összejönni – jó kezdés
Együttműködni – haladás
Együtt is dolgozni – siker”
(Henry Ford)

Az intézmény pedagógiai tevékenységével kapcsolatos feladatok meghatározása és megvalósítása a munkatársak közötti szakmai együttműködés legfontosabb elemei közé sorolható. A nevelési értekezletek elsődleges célja a kiegyensúlyozott és nyugodt működési feltételek folyamatos biztosítása az aktuális szakmai- törvényi változások naprakész ismeretében, a pedagógiai és szervezési feladatok intézményi szintű koordinálásával.

Jogszába szerinti értelemben vett szakmai munkaközösségek a nevelőtestület létszáma miatt nem tudnak működni intézményünkben. Ennélfogva a szakmai kérdések átgondolásában, megvalósításában minden óvodapedagógus részt vesz.

Együttműködésünk színterei a nevelőtestületi értekezletek, ahol a stratégiai döntések előkészületei történnek meg, az operatív döntést igénylő megbeszélések a gyakoribbak.

Kis létszámunknál fogva nagy jelentősége van a korrekt együttműködésnek, a felelősség átvételének és felvállalásának, valamint a személyre szóló feladatvállalások önálló, pontos végrehajtásának.

A nevelőtestület tagjainak kiemelt feladata – bevonva a pedagógiai munkát segítő kollégákat is – a nevelőmunka módszertani fejlesztésében, a belső tudásmegosztásban való részvétel.

Intézményünkben tervszerűen kialakított, és hatékonyan működő kommunikációs rendszert hoztunk létre, melyen a közeljövőben még lehet finomítani, javítani.

Egyéb tartalmak:

A közösség alakításában fontos elveim:

- toleráns, megértő és másokat elfogadó, együttműködő magatartás
- egymás tiszteletben tartása
- nyílt, őszinte kommunikáció
- egymás munkájának megbecsülése, segítése
- felelősséggel való részvétel az óvodát érintő kérdésekben, közös határozatok, döntések meghozatalában

Nevelési értekezletek

A 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet által meghatározott nevelés nélküli munkanapok biztosítják azt a lehetőséget, hogy nyugodt légkörben juthassanak hozzá a pedagógusok a szükséges információkhoz és ismeretekhez. E lehetőség kihasználásával továbbra is élni kívánok.

A jó munkahelyi légkör, az együttműködés élménye, a szakmai közösség nem csak a minőségi munkavégzés alapja, hanem komoly kötődést jelenthet a munkatárs részéről a

munkahelyéhez. Jól érzi magát, elfogadják, szeretik, a mindennapi nehézségekben kollégákra, segítőtársakra talál. Ez fokozza a teljesítő képességet és növeli az intézmény iránti elkötelezettséget is. Ennek érdekében – hagyományteremtő szándékkal, a költségvetés terhére – szeretnék csapatépítő tréningeket szervezni az alkalmazotti közösség számára. Ez a helyi körülményeket ismerve nem luxuskiadás, nem pusztán szórakozás lenne, hanem a hatékony, elkötelezett munkavégzés megalapozása érdekében elengedhetetlen szükséglet.

A tanfelügyelet és az intézményi önértékelés eredményeként megfogalmazott kiemelkedő területek:

- A kis létszámú nevelőtestület folyamatos szakmai megújulásra képes, innovatív szemlélet jellemzi. A folyamatos megújulást külső szakmai kapcsolatrendszerek működésével oldják meg.
- A nevelőtestület tagjainak együttműködése az intézmény vezetője által támogatott, a pedagógiai tevékenységgel kapcsolatos feladatokra és fejlesztésekre irányuló.

Fejleszthető területek:

- Az információáramlás és a kommunikáció szervezettségének, hatékonyságának növelése.

III./5. Az intézmény külső kapcsolatai

„Akkor lesz valamiből nagydolog, ha mindenki a saját igazságát hozza, egymásból építkezünk, megbeszéljük, és kialakul végül.” (ismeretlen szerző)

Az intézmény külső partneri körének feltérképezése és a kapcsolattartási rend kialakítása megtörtént, de a hatékonyság növelése érdekében még vannak tennivalóink.

Az együttműködések tartalma pontosan szabályozott, a partnerek bevonása az intézményi folyamatokba élő intézményi gyakorlat. Elégedettségük mérésére – az önértékeléssel kapcsolatos információk begyűjtésén túl – szükséges a mérőeszközök kidolgozása és a mérések gyakorlati bevezetése.

Az óvoda eredményeinek visszacsatolása megtörténik.

Intézményünknek nagyobb szerepet kell vállalnia a közvetlen környezet, a szűkebb közösség támogatásában, pl. részvétel a helyi rendezvényeken.

Fontos lenne tennünk annak érdekében, hogy óvodánkban megjelenjen a társadalmi szerepvállalás, akár közösségi vagy egyéni szinten.

Egyéb tartalmak:

A „Társadalmi felzárkózási és integrációs köznevelési intézkedések támogatása” elnevezésű, EFOP-3.1.3-16-00001 kódszámú, kiemelt európai uniós projekt együttműködő partnereként, óvodánk esélyteremtő képességének megerősítésében kapunk segítséget.

A pályázat szellemiségében harmonizál a Pedagógiai Programunkban foglaltakkal. Nagy

hangsúlyt fektetünk az inkluzív pedagógiai szemlélet működtetésére, a hátrányok csökkentésére, az intézményfejlesztést igénylő tartalmak kidolgozására.

A partnerkapcsolatok működtetése, irányítása az intézményvezető feladata.

Család – óvoda kapcsolata

Nevelési szempontból különös jelentőséggel bír a család, az a közeg, ahol a gyermek él, ahonnan érkezik az óvodába, illetve ahová hazatér nap, mint nap.

A családokkal való őszinte, bizalmon alapuló kapcsolat kiépítésén túl, küldetésnek érezzük a szülők szemléletformálását. Fontosnak tartjuk, hogy mást, követésre méltót mutassunk a – nagy számban nehéz élethelyzetben lévő – családoknak, munkánkat példateremtő jelleggel éljük meg. Nyitott rendezvényeink a szemléletformálást, az együttműködést célozzák meg, programjaink nyitnak egy kicsit a világ felé.

Az intézmény SZMSZ-e, Házi rendje, Pedagógiai Programja, a Szülői szervezet programterve tartalmazza a kapcsolattartás részleteit.

Bölcsoede – óvoda kapcsolata

Célja: A szocializációs tér változásaiból adódó átmenet megkönnyítése.

Iskola – óvoda kapcsolata

E kapcsolat a gyermekek óvodából iskolába való átmenetét segíti.

Megállapodásban rögzítjük az iskola és az óvoda együttműködését célzó tevékenységeket, a kapcsolattartás módját.

Cél, feladat:

- együttműködés az óvodából az iskolába való átmenet megkönnyítése érdekében
- szakmai programok egyeztetése
- visszacsatolás a partneri igény/elégedettség mérés eredményeiről

Az együttműködés formái:

- iskolalátogatás a tanköteles korú gyermekekkel
- tanítók meghívása nyílt napokra, szülői fórumokra
- a gyermekek beilleszkedésének segítése, nyomon követése
- óralátogatás az első osztályokban, konzultáció, tapasztalatcsere

Kapcsolat a Szakszolgálattal, annak Tagintézményével, illetve a Nyitott Ház Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézettel

A készségek tekintetében elmaradást mutató, valamint a már beigazolódott sajátos nevelési igényű gyermekek ellátásában fontos szerepe van az említett intézmények munkatársainak.

Segítő szakembereik (logopédus, gyógytornász, fejlesztő pedagógus) kijárnak intézményünkbe, terápiás jellegű fejlesztéseket végeznek, és közvetlen, napi kapcsolatban állunk velük.

A gyógypedagógus végzi a sajátos nevelési igényű gyermekek rehabilitációját, az általuk kiállított szakvélemények alapján készítjük a gyermekek egyéni fejlesztési tervét.

Kapcsolat az egészségügyi szolgáltatóval

Az iskola-egészségügyi ellátásról szóló 26/1997. (IX.3.) NM rendelet határozza meg a gyermekek kötelező orvosi vizsgálatával kapcsolatos teendőket.

A védőnővel különösen aktív a kapcsolatunk, hiszen a higiénés problémák, a gyermekek elhanyagolása mindennapos gond. Lehetőséget teremtünk arra, hogy egy-egy problémásabb terület kommunikálása céljából itt, az óvodában szólíthassa meg a szülők tágabb közösségét, ugyanakkor mi is számítunk meglátásaira, hisz kint, a területen ő egy másfajta minőségben találkozunk a szülőkkel.

Kapcsolat a Családsegítő- és Gyermejjóléti Szolgálattal, a Gyámhivatallal

Gyermekevédelmi munkánkat a humánus, a segítőkészség, a megértés és a támaszkodás jellemzi.

Tapintatos, bizalomelvével személyes kapcsolatot alakítunk ki azokkal a családokkal, akik közvetlenül, vagy látens módon segítséget kérnek.

A családgondozói jelzőrendszerrel való kapcsolatunk jól működik, célunk, hogy a lehető legkorábban történő beavatkozás elve érvényesüljön.

Meghatároztuk kompetenciáinkat abban, hogy a veszélyeztetettséget kiváltó okok közül melyek csökkentésében tudunk szerepet vállalni.

A kapcsolattartás formái:

- a jelzőrendszer folyamatos működtetése
- éves munkaterv egyeztetése
- rendszeres konzultációk, esetmegbeszélések

Az intézmény fenntartójával való együttműködés

A fenntartóval elsősorban a működést érintő kérdésekre korlátozódik az együttműködésünk, ami viszont rendkívüli jelentőséggel bír, hiszen ettől függ a humán és tárgyi erőforrás megléte.

Beszámolási kötelezettségemnek igyekszem úgy eleget tenni, hogy teljes kép alakuljon ki az óvodában folyó nevelésről, annak feltételrendszeréről.

A tanfelügyelet és az intézményi önértékelés eredményeként megfogalmazott kiemelkedő területek:

- Az intézménynek a kulcsfontosságú partnerekkel való együttműködése tartalmas, hatékony, az intézményi folyamatokban jól nyomon követhető.
- Az intézmény részt vesz innovatív pályázatokban – az infrastruktúra fejlesztését segítő pályázatokban.
- Kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Fejleszthető területek:

- A kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerésére irányuló mérési, értékelési eljárásrend kidolgozása, gyakorlati megvalósítása.

III./6. A pedagógiai munka feltételei

Az intézmény infrastrukturális környezete az intézmény pedagógiai programja és alaptevékenysége alapján, annak megfelelően kerül kialakításra, fejlesztése folyamatos.

A minőségi nevelőmunka optimális feltételeinek megteremtése érdekében elkötelezett vagyok a tudatos szervezetfejlesztés mellett. Erősségként értékelhető, hogy megtörténik a munkatársak bevonása az intézmény döntési folyamataiba, a döntések előkészítésébe.

A Pedagógiai Program cél- és feladatrendszerének magas szinten történő megvalósítása érdekében az intézmény ösztönzi és támogatja az egyéni, a csoportos és a szervezeti szintű tanulási lehetőségek kihasználását, a képzésekben való részvételt.

Az intézmény személyi feltételei

Megnevezés	Óvodapedagógus	Nevelő-oktató munkát segítő dajka	Kisgyermeknevelő	Bölcsődei dajka
Óvoda	4	3	-	-
Bölcsőde	-	-	1	2

A humánerőforrás kérdése megoldott az intézményben. Az óvodapedagógusok létszáma a jogszabályi lehetőségeknek megfelelő, a nevelőmunkát segítő dajkák közül egy főt a fenntartó önkormányzat plusz erőforrásként biztosít.

Bízom benne, hogy a humán erőforrás tekintetében ez a stabilitás még sok évig megmarad, hisz nem egyszerű a jó és használható munkaerő pótlása.

Szakmai tudásunk, alkalmazkodásunk az intézmény sajátosságaihoz megfelelő, jellemző a dolgozókra az elhivatottság, nyitottság, elfogadás, tolerancia, empátia.

Az óvodai nevelés eredményes megvalósulását nagymértékben segíti az óvodapedagógusok és a dajkák között kialakult jó munkakapcsolat és együttműködés. A dajkákat nem technikai személyzetnek tekintjük – bár, sajnos ilyen jellegű munkát is kell, hogy végezzenek – hanem olyan, pedagógiai munkát valóban segítő kollégáknak, akik a nyugodt munkavégzés feltételeinek megteremtésén túl (tisztaság, otthonosság) empatikus készséggel, türelemmel, szeretetteljes bánásmóddal gondozzák a gyermekeket, játszanak velük, segítik őket önállóságuk, önérvényesítő képességeik alakulásában.

„Mire van hát szüksége a gyermekemnek, hogy boldoguljon?

Magzatkorától kezdődő személyes kapcsolatra, testi és lelki értelemben vett érzelmi biztonságra – majd szabad játékra, mesére, érzelmi intimitásra, dúdolókra, mondókákra, versikékre, a tevékenységek lehetőségére, beszédben és cselekvésben jó mintákra, melyeket utánozhat. Három-négy éves kortól pedig olyan óvodára, amely ugyancsak az érzelmi biztonságot adja meg elsősorban – a gyereket mintegy szociális anyaölbe fogadja – és a fenti lehetőségeket valósítja meg, most már gyerektársaságban.” (Vekerdy Tamás)

Az intézmény szervezeti kultúrájához hozzá tartozik, hogy a képzéseken és egyéb úton szerzett jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat megosszuk egymással.

Továbbképzési irányultságunk vezérelve, hogy a Pedagógiai Program céljai, feladatai megvalósításához szükséges tudásunk, ismereteink bővüljenek, a nevelőmunkánkhoz elengedhetetlen módszer- és eszköztárunk gazdagodjon, személyes és szakmai kompetenciáink fejlődjenek. Az óvodapedagógusok mindegyike teljesíti képzési kötelezettségét, a drámapedagógiai, a környezettudatos nevelést segítő, az önértékelésekhez és minősítésekhez segítséget adó képzések mind-mind az előbb említett célokra irányultak.

A tudásmegosztás formái intézményünkben:

- a prezentációk és a nyomtatott anyagok közrebocsátása
- a képzésen elhangzott ismeretekről szóló beszámoló
- a szerzett tudásbeli tartalmak bemutatása hospitálás keretében

A szakmai, pedagógiai munka végzéséhez szükséges segédanyagokat e-mailben és – amennyiben praktikusabb – papír alapon juttatom el a kollégákhoz.

Intézményünk életében fontosak a hagyományaink. Megjelennek az alapidokumentumainkban, tetten érhetőek a szervezet működésében, és a nevelőmunka részét képezik.

Értéktartó- és teremtő erővel bírnak. Állandóságot, nyugalmat és kiszámíthatóságot jelentenek rohanó világunkban, az ismerősség és a várakozás, majd a beteljesülés jó érzését váltják ki gyermekből, partnerből és dolgozóból egyaránt.

Nem a mennyiségre törekszünk, inkább időről-időre felülvizsgáljuk a tartalmakat, és nyitottak vagyunk az új elemekkel való gazdagításra.

Egyéb tartalmak:

A 2018-2023. évre szóló továbbképzési program rögzíti a szükséges **humánerőforrás fejlesztést**, melyet minden évben szeretnék kiegészíteni olyan nevelőtestületi, egynapos képzéssel, mely az éves szakmai célokat támogatja, új módszertani megoldásokat kínál, segíti a differenciálást és az inkluzív nevelés hatékonyságát.

Az esetleges fluktuáció (várható nyugdíjazás, eltávozó dolgozó) miatt a **belső közösség építése**, a tudásmegosztás szerepe jelentős. Fontosnak tartom a napi szintű kapcsolatépítést, és az informális rendszer elemeit is (kirándulások, óvodán kívüli kapcsolatok).

A nevelőtestület **innovációk** irányába mutatott eddigi nyitottsága biztosítja a szakmai megújulásokat. Ennek minden formáját támogatom, természetesen a szakmai szűrőkön, lehetőségeken keresztül.

Az életpálya modell keretében szeretném, hogy minden **pedagógus minősítése** magas színvonalon megvalósulhasson, ehhez a támogatást biztosítom. A nevelőközösség stabilitása esetén három fő minősítésére kerülne sor az elkövetkezendő egy-két évben.

A **belső önértékelés rendszerét** pedagógusi, vezetői és intézményi szinten is folytatjuk a

A tanfelügyelet és az intézményi önértékelés eredményeként megfogalmazott kiemelkedő területek:

- Intézményünk nyitottsága a szervezet problémamegoldó és megújulási folyamatai tekintetében

Az intézmény tárgyi, infrastrukturális feltételei

Az épület állaga, funkcióra való alkalmassága

Az intézmény épületében működő két óvodai- és egy mini bölcsődei csoport a településen élők igényeit kielégíti.

Csoportszobáink, kisegítő, kiszolgáló helyiségeink elegendőek ahhoz, hogy a csoportok életterein túl az egyéni megsegítések és egyéb programok is működhessenek.

Mindezeket nagyrészt a 2010-es óvodafelújítási pályázatnak köszönhetjük, melynek során bővült a hasznos területek száma, nyílászáró cserék, energetikai beruházás, mosdók felújítása történt, és külső megjelenésében is tetszetősebb lett az intézmény.

2018-ban, a mini bölcsőde kialakítása során nemcsak az eddig használaton kívüli csoportszoba újult meg és kapott funkciót, de fedett terasz és előtér is épült. Előbbi lehetővé teszi, hogy esős időben is kint tartózkodjunk a gyermekekkel, utóbbi a dolgozók és a gyermekek otthonról hozott kerékpárjainak tárolására szolgál.

Ugyancsak ebben az évben történt meg az épület földszintje egy részének „komolyabb” festése, és bizonyos magasságig burkolattal való ellátása.

Két szakaszban – részben pályázati forrásból - 2015-ben és 2017-ben került telepítésre a hét kamerából álló rendszer az intézményben. A zárt láncú – analóg – rendszer lehetővé teszi az épület környezetében zajló történések megfigyelését, szükség esetén ezek visszajátzását.

Mára szükségessé váltak újabb – remélhetőleg pályázati forrásból megvalósuló – felújítási munkálatok. Ezek a következők:

- A korábbi pályázat hiányosságai folytán évek óta beázik az épület. Ezt az áldatlan állapotot a tetősíkban fekvő, meglévő ablakoknak, kibontásuk után új beépítő kerettel történő beépítésükkel orvosolnánk.
- Az északi bejárat falsarkaira fémlemez borítás kerülne, mivel a madarak jelentős károkat okoznak a szigetelésben.
- Az épület meglévő padlása beépítésre kerülne.
- Ledes lámpatestek elhelyezésével biztosítanánk a földszinti foglalkoztatók optimális fényviszonyait.
- A földszinten, a használaton kívüli óvodai vizesblokkból a dolgozók részére öltöző és mosdó kerülne kialakításra.
- A két óvodai csoportszobában a jelenlegi (40 éves) parketta burkolat helyébe nagy teherbírású, rugalmas padozat kerülne.

- Az északi bejáratnál a jelenlegi (téli időszakban életveszélyes) burkolat helyett új, fagyálló, csúszásmentes burkolat kerülne lerakásra.
- A fűtés korszerűsítése is megtörténne, kondenzációs gázkazánra cserélnénk a 2006-os évjáratú régi kazánt.
- Az épület mögötti udvarrészen burkolt felület kerülne kialakításra, és a meglévő kerítés egy része is megújulna.

E felújítási munkálatok mindegyikét támogatja a pályázat, és megvalósulása esetén a legsürgetőbb problémák megoldást nyernének. Ha a pályázat sikertelen lesz, keresnünk kell a költségvetésből a forrásokat, s ez korántsem egyszerű.

A pályázatba már nem fért bele, de ugyancsak megoldásra váró feladatok:

- az épületet határoló, valamint a bölcsődét az óvodától leválasztó kerítés festése, illetve felújítása
- a bölcsőde udvarának burkolattal való ellátása
- „gyerek biztos” bejáratú kapu beépítése
- a nagykapu cseréje
- a hátsó udvar rendezése, a régi emésztők biztonságos megszüntetése

Bútorzat, berendezési tárgyak, a nevelőmunkát segítő eszközök

Csoportonként a létszámnak megfelelően biztosított az alapbútorzat. A csoportszobák bútorzatának megújítása még 2010-ben és a 2007-2014-ig tartó pályázati időszakban megvalósult, de idővel szükséges lenne korszerűbb, praktikusabb, tetszetősebb kivitelre cserélni ezeket.

2018-ban, a bölcsőde pályázat során a melegítőkonyhai bútorok, berendezési tárgyak jelentős részét lecseréltük, újakat szereztünk be, így megfeleltünk a HACCP ezen irányú előírásainak.

A szakmai-pedagógiai munkát segítő irodatechnikai gépek beszerzése jórészt az IPR-es korszaknak köszönhető. Ekkor jutottunk hozzá a másoló- és nyomtatóhoz, a projektorhoz, a CD-s magnókhöz, a fényképezőgépekhez, a laptopokhoz.

Mára elavultak, szükséges lenne bizonyos eszközök tekintetében a korszerűbbre váltás, illetve egy színes nyomtató, valamint minden óvodapedagógusnak egy-egy laptop beszerzése.

Játékok, mozgásfejlesztő eszközök

Játékkészletünk jelentős részéhez szintén pályázatok kapcsán jutottunk hozzá.

A csoportszobai játékok, eszközök leamortizálódtak, hisz köztudott, hogy ha a gyermeknek nincs az otthonában saját játékszere, sokkal inkább birtokolja azt, amire az óvodában rátalál. Mire megtanítanánk arra, hogy ezekre hogyan is kell vigyázni, már rég tönkretette.

A megújítást indokolja az a tény is, hogy az idő múlásával elveszíti varázserejét egy-egy játék, nem hat már az újdonság erejével. Attól a gyermektől, aki már a harmadik évet tölti az óvodában, és minden nap ugyanazokkal a játékokkal találkozik, mennyiben várhatjuk el, hogy kreatív, elmélyült szabad játékot folytasson?!

A folyamatos bővítésre keressük a lehetőségeket, bár a mi óvodánkban nem jellemző, hogy alapítványok, magánszemélyek felajánlanák segítségüket. Így marad a pályázati lehetőségek kutatása, a költségvetésből beszerzés.

Udvarunk nagy hiányossága, hogy szinte egyáltalán nincs játszóeszközünk.

A fejlesztésre korábban beadott pályázat meghiúsult, jelenleg a Magyar Falu programban, az óvodafejlesztéshez kapcsolódóan nyújtottunk be udvari játszóeszközökre is igényt. A sikeres megvalósulás esetén egy korszerű „álomudvar” valósulna meg óvodánkban, ellenkező esetben költségvetési forrást kell keresnünk a megoldásra.

Gazdálkodási feladatok

- az intézmény éves költségvetésének megtervezése, felhasználásának irányítása
- pályázati és egyéb források felkutatása
- az óvoda fenntartásával, karbantartásával és felújításával kapcsolatos munkákhoz kapcsolódó együttműködés
- biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása, az ingó és ingatlan vagyon védelme, selejtezés, leltározás
- energiatakarékos gazdálkodás: az intézmény minden dolgozója felkérést kapott az energiatakarékos nap szintű betartására, melyet példamutatással, következetes neveléssel a gyermekektől is elvárunk

Célok: Az erőforrások hatékony fejlesztése, a szakmai feltételrendszer javítása. Eredményeink megőrzése, további céltudatos fejlesztő munka, külső elismerések kivívása.

Hatékony kommunikációs rendszer működtetése, IKT kompetencia erősítése a folyamatok minőségi fejlesztése érdekében.

A tanfelügyelet és az intézményi önértékelés eredményeként megfogalmazott kiemelkedő területek:

- Az intézményi környezet ismeretében, pályázatok segítségével törekszik az intézmény szakmai és tárgyi eszközeinek bővítésére.

III./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

Óvodánk a pedagógiai programjában kitűzött céljait a központi tartalmi szabályozókkal (jogszabályok, rendeletek, Óvodai nevelés országos alapprogram) összhangban fogalmazza meg. Az intézmény stratégiai célkitűzéseinek megjelenítése az operatív, éves tervezés szintjén tudatos és folyamatos kell, hogy legyen. A nevelést, tanulást segítő eszközök és a nevelési-tanulási módszerek kiválasztása és alkalmazása egyre sokoldalúbb, azonban, hogy mindez rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történjen, további tanulást segítő módszer és eszköz megismerésére van szükségünk. A tervek és megvalósításuk

összhangjának, eredményességének vizsgálata az intézményi gyakorlat szerves részévé kell, hogy váljon.

A tanfelügyelet és az intézményi önértékelés eredményeként megfogalmazott kiemelkedő területek:

- Az intézményi dokumentumok tartalmazzák az aktuális törvényi szabályozók megvalósulását és értékelését. Az intézmény napi gyakorlata tükrözi a folyamatos tájékozódást, az elvárásoknak való megfelelést.

Fejleszthető területek:

- Az operatív, éves tervezés szintjén jelenjenek meg intézményünk stratégiai célkitűzéseinek elérésére vonatkozóan a részcélok, a feladatok, valamint a megvalósulást jelző eredménymutatók.

IV. Kiemelt vezetésfejlesztési célok a vezetői kompetenciák alapján

„Az életben nem az jelenti a tragédiát, ha nem éred el a célokat, hanem, ha nincsenek céljaid.” (Benjamin Elijah Mays)

Területek	Célok
<p>1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása</p> <p><i>„Az igazi nagyság mértéke az, hogy mekkora szabadságot adsz másoknak, nem pedig az, hogy mennyire tudsz másokat arra kényszeríteni, amit te akarsz.”</i> (Larry Wall)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Támogató pedagógiai környezet és értékközpontú nevelés biztosítása, az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjának és az „Itt és Most” című pedagógiai programunk szellemiségének megőrzése mellett. - A gyermekek egyéni készségeinek, képességeinek kibontakoztatására összpontosító nevelő munka feltételeinek megteremtése. - A fejlesztő célú értékelés, visszajelzés, reflektivitás meghonosítása az intézmény napi gyakorlatában.
<p>2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása</p> <p><i>„Mindennek, egy élethelyzetnek is szüksége van a szüntelen megújulásra. Fix vitorlákkal nem lehet hajózni, mert a szél sem fix.”</i> (Müller Péter)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Konstruktív reagálás az aktuális, már folyamatban lévő és várható külső és belső változásokra, mindezek alapján az intézmény jövőképeinek rugalmas alakítása. - A változtatások szükségességének és folyamatának, valamint a kockázatoknak és azok elkerülési módjainak megosztása a kollégákkal. - A belső és külső intézményértékelés

	<p>eredményeinek felhasználása az intézmény kiemelkedő és fejlesztendő területeinek meghatározásakor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A stratégiai célok elérését támogató operatív feladat meghatározások a kollégák számára pontosak, érthetőek, végrehajthatóak legyenek. - A pedagógiai innovációk támogatása, az innovatív és kreatív gondolkodás ösztönzése, az újszerű ötletek mérlegelése, megvalósítása. - Tájékozódás és tájékoztatás az új oktatási trendekről, szakpolitikai változásokról. - Az információ áramlás támogatása, az önképzés, továbbképzés és a belső tudásmegosztás lehetőségének biztosítása.
<p>3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása</p> <p><i>„A vezető minőségét az mutatja meg, milyen mércét állít saját magának.”</i> (Ray Kroc)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hivatásom iránti motivációm, lelkesedésem megőrzése, elkötelezettségem a pedagógus szakma és az intézményvezetés területén. - Folyamatos önképzés, tájékozódás a köznevelési rendszer előtt álló kihívásokról, az óvodai rendszert érintő változásokról, fejlődési lehetőségekről. - Pedagógiai, vezetői munkám során személyes példamutatással – a pedagógus etika normáinak megfelelően - fejlesztő hatás gyakorlása kollégáimra, munkatársaimra. - Stratégiai gondolkodásom – mint irányítási eszköz - fejlesztése, mely jelenti a célok reális megfogalmazását, valamint a tervek és az intézkedések közötti kapcsolatok rugalmas kezelését. - Felelősségteljes magatartásom megmutatkozik abban, hogy: képes vagyok a döntés hozatalra, kompromisszumok kötésére; a közös célokat felismerve, konstruktív javaslatokkal segítem elő a feladatok végrehajtását; munkatársaimmal partneri kapcsolatban tudok együtt tevékenykedni, vállalom a vezetői szerepemet; képes vagyok az adott környezetben probléma megoldóan cselekedni.

	<p>- Tudatosan érvényesítem saját vezetési stílusomat. Önértékelésem reális, s hogy ez így is maradjon, igénylem a munkáltatóm és a kollégák visszajelzéseit az erősségeim és a fejleszhető területek feltérképezésében.</p>
<p>4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása</p> <p><i>„.....a munkahelyi stressz leggyilkosabb formája az, ha senki sem érdeklődik eredményeink és céljaink iránt.”</i> (Csíkszentmihályi Mihály)</p>	<p>- Folyamat- és teljesítményorientált szemlélettel segítem elő munkatársaim sikeres és eredményes munkavégzését.</p> <p>- A szervezetfejlesztés kiemelt szegmense a csapatépítés, melynek folyamatában egyszerre tartom fontosnak az egyént, a csapatot és a feladatot. A csapatmunkára fókuszálás során az egyének közötti bizalom és kötődés erősítése, az egymás közötti kommunikációra és együttműködésre való ráhatás.</p> <p>- Humánus vezetőképem: érdeklődöm a munkatársaim igényei, képességei iránt; figyelek érzelmeikre, problémáikra; törődöm jóllétükkel, karrierjükkel; képes vagyok a kölcsönös bizalom, valamint a pozitív, barátságos légkör megteremtésére.</p> <p>- Hatékony kommunikációs rendszer kialakítása, amely során a racionalitás és egyszerűség, a humor és színek, az őszinteség és nyíltság, a figyelem és a meghallgatás dominál.</p> <p>- Az óvodapedagógusok értékelésében a fejlesztő szemlélet érvényesítése: személyre szóló és ösztönző hatású; a segítségnyújtás, a megerősítés érzékelhető; a korrekció követhető; az egyéni erőfeszítések elismerést nyernek.</p>
<p>5. Az intézmény stratégia vezetése és operatív irányítása</p> <p><i>„Mindenki tudja, hogy bizonyos dolgokat nem lehet megvalósítani, mígnem jön valaki, aki erről nem tud, és megvalósítja.”</i> (Albert Einstein)</p>	<p>- Hatékony együttműködés a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.</p> <p>- A célok elérését támogató kapcsolatrendszer alakítása, irányítása.</p> <p>- A költségvetésben biztosított pénzeszközökkel történő ésszerű, célszerű és takarékos gazdálkodás.</p> <p>- Az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók figyelemmel kísérése, ezek</p>

	<p>alapján az intézmény szakszerű, törvényes működtetése, pedagógiai, tanügyi, munkaügyi és gazdálkodási feladatainak körültekintő és hatékony ellátása.</p> <p>Munkatársaim tájékoztatása az őket érintő, a munkájukhoz szükséges tartalmakról.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Az információ áramlás és a párbeszéd rendszeres biztosítása. Ennek érdekében többféle kommunikációs eszköz (verbális, nyomtatott, elektronikus) alkalmazása. - Az idő- és emberi erőforrás hatékony felhasználását az intézményi dokumentáció lehetősége szerinti minimalizálásával, valamint a feladatok egyenletes delegálásával biztosítom. - A hatékony és szervezett munkavégzés érdekében fontosnak tartom a tisztánlátást (mindenki pontosan tudja, hogy mit várnak el tőle egy-egy feladat elvégzésekor; az ő tevékenysége hogyan illeszkedik a munkafolyamatba; mikor és kitől kérhet segítséget; ki fogja ellenőrizni a munkáját). A megvalósulást segítik a szabályozó dokumentumok és a hatékony, szakszerű kommunikáción alapuló megbeszélések, értekezletek. - Odafigyelés az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésére.
--	--

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

„A keretek nem azért kellene, hogy közéjük szoruljunk, hanem azért, hogy támasszanak bennünket!”

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
1. Pedagógiai folyamatok - Tervezés			
<p>A stratégiai és operatív tervezés dokumentumai koherenciájának irányítása.</p> <p>A tervek elkészítése, felülvizsgálata során a nevelőtestület aktív bevonása. A munkatársak időben történő felkészítése a feladatra.</p>	<p>Az elkészült tervekben a működést befolyásoló mérési, demográfiai, és más külső mutatók azonosítása, gyűjtése, feldolgozása, értelmezése.</p>	<p>A kapott eredmények értelmezése segíti az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.</p>	<p>Stratégiai tervezés dokumentumai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedagógiai Program - SZMSZ - Vezetői pályázat - Önértékelési Program - Továbbképzési Program <p>Operatív tervezés dokumentumai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Éves munkaterv - Beszámoló - Gyermekvédelmi munkaterv – beszámoló - Csoportnapló - A gyermekek fejlődését nyomon követő dokumentáció - Önértékelési terv - Továbbképzési terv - Éves költségvetés

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
1. Pedagógiai folyamatok - Megvalósítás			
<p>A nevelési évekre bontott tervekben megjelennek a stratégiai tervek megvalósulásához köthető aktuális elemek (célok, feladatok).</p> <p>Az óvodapedagógusok – tervező munkájuk során – figyelembe veszik az intézményi belső elvárásokat, valamint a csoportprofilból és az egyes gyermekek megismeréséből adódó fejlesztési célokat.</p> <p>A csoportnaplóban dokumentált tartalmakból (nevelési terv, tématerv, reflexiók stb.), valamint a gyermeki produktumokból a teljes pedagógiai folyamat követhető.</p>	<p>Az intézményi pedagógiai folyamatok a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt nevelési, tanulási eredmények elérését, a szülők, gyermekek és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják.</p>	<p>Az éves tervek és a beszámolók koherenciája, illeszkedésük az intézményi önértékelés rendszerének szempontjaihoz.</p>	
1. Pedagógiai folyamatok - Ellenőrzés			
<p>A belső ellenőrzés rendszerszintű működtetése. A folyamat során mindenki számára egyértelmű, hogy ki, mit, milyen céllal,</p>	<p>Az ellenőrzések eredményei felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelésben és a pedagógusok önértékelése során</p>		

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
<p>milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz.</p> <p>Az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatók azonosítása, értelmezése a nevelőtestülettel közösen.</p>	is.		
1. Pedagógiai folyamatok - Értékelés			
<p>Az óvodapedagógusok önértékelése tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik.</p> <p>A gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó megfigyelési/mérési rendszerünk működtetése.</p> <p>A gyermeki eredmények szülőnek történő visszacsatolási formáinak átgondolása, új megoldások alkalmazása.</p>	<p>A vezetői és intézményi önértékelés folyamata tervezett, a megvalósításban a nevelőtestület minden tagja részt vesz.</p> <p>A gyermeki fejlődés nyomon követésének folyamatában az egyes évek értékelési eredményei összekapcsolódnak, a fejlesztési tervek konkrétak, koherensek a csoportnapló releváns tartalmaival (tématerv, reflexió, bejegyzések).</p>	<p>Az értékelési folyamatok működtetése, melyek alapján meghatározásra kerülnek az intézmény kiemelkedő és fejlesztést igénylő területei.</p> <p>Rendelkezésre állnak mérési eredmények mind a pedagógusok, mind a gyermekek vonatkozásában.</p>	
1. Pedagógiai folyamatok - Korrekció			
<p>Az ellenőrzések során feltárt információk felhasználásra</p>	<p>A nevelési és tanulási eredményességek alapján a</p>	<p>Folyamatos a problémák megoldására alkalmas módszerek,</p>	

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
kerülnek a stratégiai és operatív dokumentumok elkészítése, módosítása során.	stratégiai és operatív tervek felülvizsgálata, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek ellátására. Évente a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása, szükség esetén korrekciók.	jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (pályázatok, szakmai támogatások) feltérképezése és bevonása.	
2. Személyiség- és közösségfejlesztés			
Személyiségfejlesztés			
A gyermekek személyes és szociális képességeinek felmérésére alkalmas módszerek, technikák alkalmazása, ez irányú módszertani tudásunk megosztása egymással. Minden gyermeket érintő, egyéni képességeihez igazított fejlesztés. A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek fejlődésének szakszerű segítése, felzárkóztató, gazdagító tevékenységek nevelőmunkába történő beépítése.	A fejlesztés eredményének folyamatos nyomon követése, szükség esetén korrekciók alkalmazása. Integrációt segítő nevelési-tanulási módszereink fejlesztése, a hátrányok kompenzálását célzó tevékenységeket magába foglaló támogatórendszer működtetése. A tehetségígéretes gyermekek képességei fejlődésének támogatása, a szülők segítése gyermekük nevelésében.	A fejlesztés megvalósulásának nyomon követése, amely megjelenik az intézmény dokumentumaiban, valamint a mindennapi gyakorlatban.	

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
Közösségfejlesztés			
<p>A gyermeki közösségfejlesztés folyamatát támogató szervezeti kultúra (megfelelő ismeretek alkalmazása, alapelvek és feladatok megvalósításának eredményei) követhető és kimutatható.</p> <p>A szülők a megfelelő kereteken belül továbbra is részesei a közösségfejlesztésnek.</p>	<p>Intézményi kommunikáció fejlődése, finomodása.</p> <p>Közösségi programok palettájának bővítése, újabb ötletek megvalósítása.</p>	<p>Stabil nevelőközösség, képzett óvodapedagógusok és nevelőmunkát segítő dajkák, akik a kompetencia határok betartásával fejlesztik a rájuk bízott gyermekeket.</p> <p>Az intézmény közösségépítő tevékenységeivel a gyermekek, a szülők és a nevelőközösség is elégedett.</p>	
3. Eredmények			
<p>Az intézmény eredményeinek elemzése, az eredmények visszacsatolása által kapott információk feldolgozása. A fejlesztési irányok, a szükséges változtatások kijelölése.</p>	<p>A megvalósítás megjelenése a pedagógiai folyamatokban, a szervezet működésében.</p>	<p>Az intézményi működés szempontjából kulcsfontosságú sikertényezők állandósulása, újabb eredmények azonosítása.</p>	
4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció			
<p>Támogató szervezeti struktúra további érvényesítése, mely a pedagógusok szakmai együttműködésén alapszik.</p>	<p>Tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes közösség működése.</p>	<p>Innovatív, magas szintű szakmai munka fenntartása.</p> <p>Innovációk keresése, beillesztése a szakmai munka folyamatába.</p>	

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
<p>A belső tudásmegosztás további működtetése.</p> <p>A kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszer hatékonyságának növelése.</p>	<p>Az egymástól történő tanulás intézményi gyakorlatának gazdagítása.</p> <p>A minősítési,- tanfelügyeleti eljárások lebonyolítása, a siker jó érzésének beépítése a személyiség fejlesztésbe.</p> <p>Egyéni portfóliók elkészítésének folyamatos segítése.</p>	<p>A nevelési-oktatási intézmények közötti új horizontális kapcsolatok kiépítése és azok ápolása.</p> <p>A külső szakmai értékelés és minősítés nyilvános, egységes szempontjainak működtetése az intézmény folyamataiban.</p>	
5. Az intézmény külső kapcsolatai			
<p>A jól működő kapcsolati rendszerek fenntartása.</p> <p>Intézményi honlap fejlesztése, mely külső partnereink tájékoztatását is hatékonyabban szolgálja.</p>	<p>Új találkozási pontok keresése a már régóta működő kapcsolattartások területén.</p> <p>Honlap folyamatos működtetése és tartalmi elemeinek bővítése.</p> <p>Az intézmény szerepének, részvételének erősítése a helyi közéletben.</p>	<p>Új külső partnerek felkutatása, a felkínálkozó lehetőségek nyitott fogadása.</p> <p>Igény szerint a csoportok közösségi oldalainak felelős és körültekintő működtetése, a gyermeki személyiségi jogok sértetlenségének teljes körű biztosítása.</p>	

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
6. A pedagógiai munka feltételei			
Tárgyi, infrastrukturális feltételek			
<p>A pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra felmérése, a hiányosságok jelzése a fenntartó felé.</p> <p>Az „Óvodafejlesztés” című pályázat sikere esetén a tervezett felújítási, eszközbeszerzési munkák koordinálása.</p> <p>A gázkazán cseréje.</p> <p>A hátsó terasz járólappal burkolatának lecserélése csúszásmentes kültéri burkolatra.</p> <p>Kábeles internet szolgáltatás biztosítása, WIFI elérhetőség kiterjesztése az egész intézményre.</p> <p>Tiszta, esztétikus, rendezett környezet kialakítása, fenntartása.</p>	<p>Az intézmény pedagógiai céljainak megvalósításához szükséges optimális tárgyi környezet biztosítása:</p> <ul style="list-style-type: none"> - csoportszobai játékeszközök folyamatos bővítése, - fejlesztőjátékok beszerzése, - folyamatos állagmegóvás, - a berendezési, felszerelési tárgyak, eszközök pótlása, cseréje. <p>Udvari mozgásfejlesztő játékok beszerzése, telepítése.</p> <p>Csoportszobák parketta burkolatának cseréje.</p> <p>A csoportszobákban a világítás korszerűsítése.</p> <p>A bölcsőde játszóudvarának burkolattal történő ellátása.</p> <p>Irodatechnikai eszközök szükség</p>	<p>A nevelőmunka tárgyi feltételeinek eszköznorma szerinti biztosítása.</p> <p>A törvényi előírásoknak megfelelően az udvari játékeszközök folyamatos felülvizsgálata, karbantartása, balesetvédelmi szempontoknak való megfeleltetése, biztonságossá tétele.</p> <p>A csoportszobák bútorzatának folyamatos cseréje (szekrények).</p> <p>Az épületet határoló kerítés cseréje, a bejárati kapu „gyerekbiztos” zárási-nyitási lehetőségének kialakítása.</p> <p>A hátsó udvar játszóudvarnak történő kialakítása, szilárd burkolattal való ellátása.</p>	<p>Folyamatos egyeztetést igényel a fenntartóval.</p> <p>Pályázati lehetőségek felkutatása, a forrásbővítés csapatmunkában történő megvalósítása.</p>

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
	szerinti cseréje, új gépek vásárlása, laptopok beszerzése.	Felnőtt öltöző felújítása, mosdó kialakítása.	
Személyi feltételek			
<p>A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiány, a felmerült problémák időben történő jelzése a fenntartó felé.</p> <p>A teljesítményértékelés során a nevelőmunkát segítő dajkák egyéni szakmai kompetenciáinak beazonosítása, azok bővítése, tökéletesítése.</p>	<p>A szakmai képzésekbe és szolgáltatásokba történő bekapcsolódással a pedagógus kompetenciák erősítése.</p> <p>Pedagógusok ösztönzése a minősítési rendszeren belüli megmérettetésre (Életpálya modell), az ebben való szakmai segítség nyújtása.</p>	<p>A munkatársak szakmai tudása megfelel az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.</p>	
Szervezeti kultúra			
<p>A közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok határozzák meg továbbra is szervezeti kultúránkat.</p> <p>Az intézményben dolgozók fontosnak tartják hagyományaink ápolását, ezek részét képezik a nevelőmunkánknak.</p>	<p>A jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatok gyűjtése és megosztása.</p> <p>A hagyományápoláson túl, nyitottak vagyunk új hagyományok teremtésére is.</p>	<p>Munkánkra, együttműködésünkre a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző.</p> <p>Az intézmény innovációs gyakorlatának vonatkozásában nyitott az alkalmazotti közösség</p>	

Rövid távú célok-feladatok 2019-2020	Középtávú célok-feladatok 2019-2022	Hosszú távú célok-feladatok 2019-2024	Megjegyzés
<p>A munkatársak felelősség- és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről való beszámolás rendszeres.</p> <p>Csapatépítés a közösen vállalt feladatok teljesítésével, az egymás iránti bizalom megerősítésével, szakmai nyitással egymás munkája felé.</p>	<p>Folyamatosan megtörténik a munkatársak bevonása – képességük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján – a döntés előkészítő folyamatokba.</p> <p>A közösségformálás, a szervezeti klíma javítása érdekében csapatépítő programok szervezése, szakmai kirándulások szervezése.</p>	<p>és a vezető.</p> <p>Arculatunk formálása érdekében a médiában való megjelenés.</p>	
<p>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</p>			
<p>Pedagógiai Programunk koherenciája az Óvodai nevelés országos alapprogramjában foglaltakkal.</p> <p>Az operatív tervekben jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, a megvalósulást jelző eredménymutatók.</p>	<p>Az intézmény szabályozó dokumentumainak a törvényi változásokhoz és a partneri igényekhez való igazítása.</p> <p>A nevelést, tanulást segítő módszerek, eszközök megválasztása és alkalmazása a pedagógiai programunk prioritásaival összhangban történik.</p>	<p>A törvényes tartalmi és formai elemek folyamatos biztosítása.</p>	

VI. Záró gondolatok

Az elmúlt tizenöt évben az óvoda vezetésével kapcsolatos szakmai munkám során megtapasztaltam, hogy egy intézmény jelenéről és jövőjéről gondoskodni különleges küldetés, annál is inkább, mert emberek sorsa, élete, életminősége a tét.

Nagyon fontosnak tartottam mindig az együttgondolkodást, a jó célokért történő közös munkát, az egymás munkájának megbecsülését, tiszteletben tartását. Legfontosabbnak pedig azt, hogy a ránk bízott gyermekek olyan óvodában élhessenek, nevelkedjenek, ahol minden az ő érdeküket, épülésüket, fejlődésüket szolgálja!

Egy vezetőnek nagyon sok mindent kell tennie annak érdekében, hogy miután megszerezte, fenn is tudja tartani munkatársai bizalmát, hogy hatni tudjon rájuk, sikeres legyen a testülete, ezáltal pedig elismert az általa vezetett intézmény. A pozitív energia sugárzása alapvető, hisz ezáltal lehetséges a nehéz időszakokban erősíteni, a holtponthoz átsegíteni egymást.

Vezetői munkám során az óvoda irányítása kihívást és nemes feladatot jelentett számomra, amiben mindig erősen motiváló tényezőként volt jelen a kollégáim hozzáállása, erkölcsi támogatása, segítsége. Hiszem, hogy közösen a munkatársaimmal olyan óvodát teremtettünk, amelybe jó bemenni, jó élni és dolgozni, ahol jó gyermeknek lenni.

Lényeges változtatást az intézményvezetés eddigi irányvonalában nem tartok szükségesnek. Munkatársaimmal szorosan együttműködve szeretném megőrizni a múltból mindazt, ami eredményes, jó, tartalmas és sikeres volt, másrészt nyitott vagyok arra, hogy a folyamatosan változó igényekhez, körülményekhez igazodni tudjunk.

Ahhoz, hogy nevelésünk sikeres legyen, olyan közösségre van szükségünk, ahol az óvoda dolgozói alkotó, innovatív módon kezdeményeznek, a vezető pedig képes felismerni és megmutatni a helyes irányokat, nyitott a problémákkal szemben, emberséges kollégáival. A vezetés eddigi munkám során, és a jövőben is elsősorban tanácsadást, támogatást, inspirálást jelent, nem pedig folyamatos ellenőrzést.

Vallom, hogy a sikeres intézmény vezetése nem egyszemélyes vállalkozás, ezért a vezetői pályázatomban leírtakat munkatársaim segítségével, a szülői szervezet és a Fenntartó támogatásával kívánom megvalósítani.

Megköszönöm mindazoknak, akik vezetői munkámhoz eddig segítséget, támogatást nyújtottak. Ezúton kérem – kinevezésem esetén – a nevelőtestület és minden munkatársam együttműködését!

Kérem mindazokat, akik az elbírálásban illetékesek – akár véleményező, akár döntéshozói szinten – amennyiben úgy ítélik meg, hogy vezetőként eredményesen végeztem a rám bízott felelősségteljes feladatot, a vezetőként eltöltött tizenöt évemet összességében pozitívnak értékelik, akkor benyújtott vezetői pályázatomat számomra kedvezően bírálják el!

*„Vezető az legyen, ki dicséretért nem liheg
Szidástól nem fél, dicsőséget nem halmoz,
Hírnevet nem hajszol.
Jutalma a legnagyobb: társai sikere.”
(John Heider)*

Szentpéterúr, 2019. augusztus 06.

.....
Horváthné Szigligeti Adél Katalin

VII. Mellékletek

- Hozzájáruló nyilatkozat
- Végzettséget igazoló oklevelek másolata
- Erkölcsi bizonyítvány