



Vezetői Program

2019-2024

Budaörsi Kincskereső Óvoda
Budaörs, Szabadság út 64.

Budaörs, 2019. Június 4.

Készítette: Szilágyi Anikó

Szilágyi Anikó

Vezetői hitvallásom

Mai társadalmunkban az óvoda szociális és nevelési funkciót tölt be, nevelési intézmény. A nevelés társadalmivá válása következtében az óvodára hárul az a feladat, hogy kapcsolatba hozza a gyermeket a világ dolgaival, felkészítse a közvetlen környezetükbe való beilleszkedésre, megalapozva azokat a tulajdonságokat, amelyek az iskolai feladatok ellátásához, és a későbbi felnőtt életükhöz alapvetően szükségesek; személyiségüket sokoldalúan és harmonikusan fejlessze. Korunk társadalmi-tudományos fejlődési üteme arra ösztönöz bennünket, hogy a hagyományos pedagógiai eljárások alkalmazásával egyidejűleg építsük a jövőbe vezető óvodarendszer útját. A társadalmi változások a pedagógiai gyakorlatban is érzékelhetőek, ami az intézményvezetőtől gyors reagálást, rugalmas gondolkodást és alkalmazkodást követel meg. A gyermek mindig meghatározott viszonyrendszerrel, társadalmi tapasztalás rendszerével együtt és azok hordozójaként lép be az óvodába. Az intézményvezetőnek jól kell ismernie a célrendszert, amelyben végső soron a társadalom által megfogalmazott embereszmény nyer kifejezést. Ehhez kell hozzáilleszteni az intézményét az óvodát benne az egyes gyermekeket és azok családját. Vezetői Programom az egyéni érdeklődésem túl a közoktatásban zajló tartalmi-és szerkezeti változások, az óvodai nevelés fontossága, eddigi értékeinek megőrzése és továbbfejlesztése, az óvodapedagógusok esélyei, az anyagi és erkölcsi megbecsülés további lehetőségei, valamint működésünk alapidokumentumai indokolják.

Rövid és hosszú távú célok:

1. Óvodapedagógus kollégáim mester programjának támogatása

- H.E.P. Innovátor fejlesztőtevékenység mester program Az érzelmi intelligencia fejlesztése óvodánkban az együttműködő kommunikáció módszerével.
- V.V. Fejlesztő támogató tevékenységre épülő mester program EMK tudás megosztás, amely a jövőben fog megvalósulni.
- Cz-né O.K. Innovátor fejlesztőtevékenység mester program a Boldog Ovi program bevezetéséről, amely a jövőben fog megvalósulni.

Az erőszak, a konfliktusok társadalmi életünk, mindennapi életünk részeivé váltak. Néha mi vagyunk ezek szereplői, néha a családtagjaink, barátaink, kollégáink, ismerőseink közötti konfliktusok keresztüztüében állva próbálunk közvetíteni. A mai magyar társadalom problémája a konfliktusmegoldás hiánya és ez kihat a gyermeki létre, hiszen a szülő és az intézmények nem biztos, hogy megfelelő megoldási technikákkal ismerteti meg a jövő nemzedékét. Fontos, hogy egy konfliktushelyzetből hogyan jövünk ki, nem jó, ha mindig nyertesén, és az sem, ha vesztesén. A legjobb lenne, ha mindkét fél nyertesnek érezné magát. Az EMK gyakorlata, amely ezt a jövőképet szolgálja, támogatja a belső erőt és tisztánlátást, hogy képesek legyünk felelősséget vállalni érzéseinkért, erőforrásainkért és döntéseinkért. Mindennapi életünkbe épülve az EMK gyakorlata könnyedséget, örömet hoz kapcsolatainkba. Szeretnénk, ha óvodánk a jövőben, ebben a szellemiségben dolgozna, amelyhez elengedhetetlenül szükséges a pedagógusok képzése és a szülők megnyerése ügyünknek.

2. Külső kapcsolatok erősítése

- Alapítványi kapcsolatok erősítése, helyi cégek és szülők bevonása a finansziális környezet megteremtésébe.
- Szakszolgálatokkal való kapcsolattartás erősítése, fejlesztőpedagógusi tevékenységek bővítése a városi team foglalkozások szervezésével, tudás megosztó programok szervezése és a városi team tagokon keresztül az iskolákkal és a helyi intézményekkel való kapcsolatok erősítés és az óvoda-iskola átmenet zökkenő mentessé tétele.
- Gyermekjóléti szolgálattal való kapcsolataink erősítése a szociálisan hátrányos helyzetű, illetve bántalmazott gyermekeink problémáinak kezelése segítség nyújtás és kérés kapcsán. Híatalovon Alapítvány gyermeki jogokkal foglalkozó városi képzéseiben való részvétel és segítség kérés szakmai problémákban



Fontosnak ítéljük partnereink igényeit, ezért igyekszünk folyamatosan javítani hibáinkon, belső forrásainkból kollégáink aktív és szakszerű tevékenysége nyomán a minőségi követelményeknek megfelelni. Modern, megújulásra kész, elismert szolgáltatást nyújtó intézménnyé szeretnénk válni, ahol biztosítjuk az esélyegyenlőséget. Szeretnénk a partneri elvárásoknak megfelelni, biztos alapokat nyújtó nevelési intézménnyé válni, ahol szakmai meggyőződésünk alapján az óvodát megőrizhetjük a felhőtlen gyermekkor színterének. Olyan intézménnyé szeretnénk válni, ahol a szakmai felkészültség és az igényes munkavégzés a meghatározó, és a kiemelkedő munkát méltón megbecsülik.

Szakszolgálatokkal való kapcsolat célja, hogy hatékonyan, összehangoltan tudjunk együttműködni a pszichológiai, pedagógiai segítséget igénylő gyermekek érdekében. A Pedagógiai Szakszolgálat budaörsi intézménye segítséget nyújt, a pszichológiai és pedagógiai a beilleszkedési zavarral, tanulási nehézséggel, testi tünetekben megjelenő, bármely pszichés zavarral küszködő gyermekek és szülei számára. Az egyik fő törekvésem az, hogy az intézményi jó gyakorlatnak megfelelően működő fejlesztői team városi szinten is hatékonyan működjön bevonva a városi intézmények fejlesztő-és gyógypedagógusait.

A Gyermejjóléti szolgálattal való kapcsolatunk célja a szociálisan hátrányos helyzetű, illetve a rendezetlen családi körülmények miatt veszélyeztetett gyermekek helyzetének javítása. Az óvodapedagógus feladata felderíteni a gyermek fejlődését veszélyeztető okokat, pedagógiai eszközökkel a káros hatások megelőzésére való törekvés. Amennyiben már ezek az eszközök nem elegendők, akkor a gyermekvédelmi felelős segítségével intézkedést kezdeményezni a Családvédelmi Központ - Gyermejjóléti Szolgálat felé, ahol a család, problémájának megfelelő szakember segítségét veheti igénybe

3. Szervezet fejlesztés

- Szerep változások követése fiatal, gyakorlott és nyugdíj előtt álló kollégák szakmai problémáinak megoldása „intézményvezető, mint mentor” tevékenységgel. Az öregedő kollektíva problémáinak kezelése.
- Pedagógusok előmeneteli rendszerének követése, Gyakornok, Pedagógus II, Mester pedagógus kollégák támogatása.
- Két épületben dolgozó kollégák Palánta programba való részvétele. Mese Zene, EMK, Boldog Ovi programok bevezetése a csoportok életébe.
- Fluktuáció, és a kiégés kezelése.

A minőségfejlesztési rendszer kiépítésével célunkká vált az intézményen belüli tevékenységek eredményességének és hatékonyságának növelése, az óvoda és az általa meghatározott partnerek igényeinek kielégítése és elégedettségének növelése. Minőségfejlesztési rendszerünk alapvető eleme a ciklikusság, mely során a periodikusan ismétlődő tevékenység-sorozatokkal, folyamatokkal foglalkozunk, ezek kapcsán merülhet fel a szabályozás igénye.

- stratégiai célok kijelölése
- helyzetértékelés
- feladat, célok meghatározása
- terv készítése
- végrehajtás
- értékelés és visszacsatolás

Intézményvezetőként nehézség az utóbbi években abból adódott, hogy az intézmény egy telken lévő két épületből áll, amely nem tagintézményesített egység, tehát nincs külön vezetője a két épületnek. Így a lehető legnagyobb bizalomra és lojalításra van szükség, vezető és beosztott részéről egyaránt. Szerettem volna, ha a két épület és a benne folyó munka, illetve a kollégák szerves egységet alkotnának. Együtt dolgozva, gondolkodva, együttműködve töltenék mindennapjaikat az intézmény falai között. Az előző vezetői pályázatomban ez a gondolat fontossá vált számomra. Fontosnak tartom még megemlíteni, hogy a pozitív érzelmek erősítik a teljesítményt, a fizikai erőforrásokat, a kreativitást, a tanulást. Az együtt átélt öröm erősíti a társas kapcsolatokat, a barátságokat, növelik az együttműködést, a segítségnyújtás valószínűségét. Ha szervezetfejlesztésről beszélünk, akkor nálam a fent említett gondolat a vezérelv. A továbbiakban is szeretném ezt a törekvésemet megtartani, hiszen a közösségben történő változások folyamatos megújulást és újra gondolást igényel az intézményvezetőtől.

A tevékenységhez kapcsolódó feladatok

1. A tanulás, tanítás, nevelés folyamatának stratégiai vezetése és operatív irányítása
 - Az EMK használata minden csoportban.
 - Városi képzések szervezése és hospitálási helyszín biztosítása.
 - Ehhez kapcsolódó szakirodalom terjesztése.
 - Boldog Ovi programban való részvétel évről évre.
 - Szervezetfejlesztő tréningek szervezése.
 - A szükséges anyagi feltételek megteremtése.



2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

- Mester programok segítése és az általuk közvetített célok megvalósításának elősegítése. (EMK és Boldog Ovi)
- Mentori, segítő szerepek erősítése. Belső tudásmegosztás támogatása, gyakornok segítő, pedagógus II, és mester kollégákat segítő teamek alakítása.
- Munkaközösség vezetők szakmai segítése és vezetői képességeik kiaknázása.
- Az EMK mentálhigiénias szerepének megerősítése, prevenció, tervezett szupervíziók összehívása.
- Jó közösség megőrzése, az új kollégák befogadása.

3. Saját vezetői szerepének, tevékenységének stratégiai és egyben operatív irányítása, kontrollálása

- EMK/SEAL Alapítvánnyal való együttműködés.
- Városi EMK képzések szervezése, hospitálási helyszín biztosítása.
- Részvétel városi képzéseken, konferenciákon.
- Boldog OVI képzésen való részvétel.
- Az eddigi szakmai kapcsolatok ápolása és programjaink megismertetése az új érdeklődőkkel (Palánta Program, EMK, Boldog Ovi program,). Szakmai fórumok és nyílt napok szervezése a továbbiakban is.
- Publikációk készítése a helyi sajtóban, részvétel Tv és Rádió felvételeken.
- Az Óvoda, mint gyakorló helyszín biztosítása óvodapedagógus, fejlesztőpedagógus, pszichológus, pedagógiai asszisztens, és dajka hallgatók részére a későbbiekben is.

4. Munkatársainak stratégiai vezetése és operatív irányítása

- A már jól bevált csapatépítő tréningek szervezése. Azon való részvétel ingyenessé tétele.
- Az öt éves továbbképzési terv egyéni igények és intézményi célok figyelembevételével való megtervezése. (minden csoportban legyen valaki aki EMK-val, vagy Boldog Ovi programmal foglalkozik, illetve nagycsoportba Mese Zene foglalkozásokat tart.)
- Az ingyenes képzések felkutatása és a fizetős képzések anyagi forrásainak megteremtése.
- A heti pedagógus és dajkai megbeszélések továbbra is működjenek.
- Továbbképzési lehetőségek kibővítése a technikai dolgozók bevonásával.

5. Az intézmény, szervezet stratégiai vezetése és operatív irányítása

- A vezetői célok, feladatok határidők optimalizálása.
- Kivitelezhető tervezés.
- Egyenlő feladat leosztás.
- Vezetői feladat megosztás.
- Kompetencia határok kijelölése.
- Munka és szabadidő egyensúlyának megvalósítása.
- Fenntartó által szervezett értekezleteken és érdekegyeztető üléseken való részvétel és az intézmény érdekképviselése.

Lehetséges eredmények, produktumok

- Partneri igény és elégedettség mérés, pedagógus önértékelések, intézményi önértékelés, Tanfelügyeleti ellenőrzések eredményeinek a mostani kiváló szinten tartása.
- Intézményünk jó hírnevének és ismertségének megtartása.
- A fluktuáció a mostanihoz hasonló szinten tartása
- A mosolygós, aktív, kreatív kollektíva megtartására.
- A múlt tanév során készült szervezeti kultúrára irányuló teszt eredményeinek beépítése a munkatervi feladatokba és felülvizsgálata 2 év múlva.
- Önértékelési rendszer működtetése különös figyelemmel arra, hogy a megtervezett óra látogatások tudás megosztó szerepet is betöltsenek. Az EMK-s, a Boldog ovi-s, Mese zene-s, művészetterápiás kolléga módszereinek különbözőségeiről kapjanak ismereteket, illetve tapasztalási lehetőséget a kollégák.
- EMK/Seal Alapítvány munkájában való részvétel, általuk szervezett tréningeken, konferenciákon bemutatókon és média felvételeken való közreműködés, illetve munkánk segítése a szupervíziók alkalmával.
- Városi fejlesztői team hatékony működése.
- Városi EMK képzések tartása.
- Szülői EMK tréningek tartása, segítő kiadvány szerkesztése.
- EMK működése az óvodai csoportokban.
- Az Alapítvány anyagi helyzetének növelése.
- Nyertes pályázatok.
- Képzéseken való részvétel.
- Vezetői kompetencia megerősödése.

