

HUNICS ILDIKÓ
VEZETÉSI PROGRAMJA
2019.

MOCSAI KISCSILLAG ÓVODA
ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZATÁBÓL

3. Vezetési program

3.1. A szervezeti struktúra működtetése

Vezetői kompetenciák a gyakorlatban

- a gyermekek képességeinek hatékonyabb kibontakoztatása a változatosabb mozgásos tevékenységek biztosításával
- intézményi elvárás rendszernek való megfelelés óvodapedagógusokra vonatkozóan
- intézményi elvárás rendszernek való megfelelés a vezetőre vonatkozóan
- az óvodára vonatkozó intézményi elvárás rendszernek való megfelelés
- humán erőforrás továbbfejlesztése
- interperszonális kapcsolatok fejlesztése
- gazdasági feltételek javítása lehetőség szerint
- kapcsolatrendszer erősítése

Kiemelt vezetésfejlesztési célok

Területek	Célok
1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása	A pedagógiai feladatainkat, céljainkat, alapelveinket fontosnak tartom, hogy a kollégákkal megvitatva együtt tűzzük ki. A mérési eredmények kiemlézése és megosztása a kollégákkal elengedhetetlen. A közös gondolkodás csak hatásos eredményt hozhat.
2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása	A naprakész tájékozottság, a változások időben történő észlelése, tudatos kezelése, az elfogadás és elfogadtatás menedzselése elengedhetetlenül fontos.
3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása	Nagyon fontos számomra az önfejlesztés. Szeretek továbbképzéseken, szakmai előadásokon részt venni, tervezem a jövőre nézve is, fejlesztve ezzel önmagam és a vezetői képességeim.

	<p>Fontos a folyamatos önvizsgálat. Vezetéssel kapcsolatban kollégák véleményének kikérése, felülvizsgálata, szükség esetén a változtatás.</p> <p>Fejlesztendő: az új szakmai információk nyomon követése</p>
<p>4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása</p>	<p>Szorgalmazom a bemutató foglalkozásokat, hospitálásokat egymás között. Kollégáim foglalkozásainak látogatása, munkamódszereik megismerése elengedhetetlen.</p> <p>A kollégák részvétele számos, a PP megvalósulását támogató továbbképzéseken. Ezt követően számoljanak be az új módszerekről, tapasztalatokról, irányzatokról, szakmai változásokról, hogy a többi kolléga is megismerhesse ezeket.</p>
<p>5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása</p>	<p>A változó jogszabályok figyelemmel kísérése fontos vezetői feladat, mely az előmenetelüket, munkavégzésüket érinti.</p> <p>Az intézményi dokumentációkat folyamatosan ellenőrzöm, nyomon követem és a törvényi változások következtében aktualizálom.</p> <p>Fontos a munkamegosztás, az egyenlő terhelés.</p> <p>Előre közösen kialakított formában hetente vagy aktuális eseményekhez kötötten megbeszélések szervezése.</p> <p>Az óvoda külső kapcsolataival szoros és hatékony együttműködésre kell törekedjek.</p> <p>A PP megvalósulásához szükséges tárgyi és személyi feltételek megléte, szem előtt tartása fontos feladatom a 20/2012.(VIII.31.) EMMI rendelet alapján.</p>

Céлом egy olyan önértékelésen alapuló szervezeti kultúra kialakítása, mely kiterjed a teljes működésre és egy minőségi környezetet hoz létre, tart fent.

Ehhez elengedhetetlen a vezetői kompetenciák ismerete és használata a vezetői munka során.

Nagy hangsúlyt szeretnék fektetni a hatékony munka- és feladatmegosztásra.

A munkamegosztás alapvető elve szerint feladathoz keresek megfelelő embert, aki érez magában erőt, szándékot, megfelelő tudást ahhoz, hogy képes legyen a rábízott feladatot ellátni, mert hitem szerint célokat, fejlesztési terveket csak szakmai értékeit ismerő, állandó tanulást és fejlődést igénylő egyénnel és közösséggel lehet kitűzni és megvalósítani.

Hiszem, hogy minden emberben van pozitívum, amire a jövőben építeni szeretnék.

A vezetésről alkotott felfogásom szerint a vezető legyen demokratikus, de határozott, munkája jól tervezett és szervezett, „használja ki” a közösség és egyén tudását, erejét, törekedjen a tudatosságra. Hallgassa meg és vegye figyelembe a kollégái véleményét. Legyen felkészült, hiteles és követhető.

Meggyőződésem, hogy a „csapatformálás” akkor sikerülhet igazán színvonalasan, ha a vezetőt elfogadják szakmai vezetőként, mivel célkitűzései és emberi hozzáállása alapján szervesen beleillik a nevelőközösségbe.

A megfelelő információs rendszer kiépítésén folyamatosan kell dolgoznom. A minőségi működést állandó elemzéssel, ellenőrzéssel, értékeléssel és visszacsatolással kívánom biztosítani.

Az intézményben a minőségfejlesztés folyamatos. Feladatunk, hogy a pedagógiai programban meghatározott célok és a tényleges működés minél közelebb kerüljenek egymáshoz. Ez a minőségfejlesztési tevékenység folyamatos önértékelésen alapszik, az óvodai működés minden területére kiterjed, épülve a meglévő értékekre, a helyi viszonyokra, az intézmények sajátosságaira.

Nagyon fontosnak tartom az elfogadható, mindenki számára értelmezhető értékrendszer kidolgozását.

A társadalomban, környezetben, intézményben zajló változások figyelembevételével kell közösen kialakítanunk az intézmény jövőképét.

Demokratikus vezetési felfogásom alapjai:

- A felmerülő problémákra közös válaszkeresés

Vezető és pedagógusok, kisgyermeknevelők, valamint a dolgozók, technikai dolgozók közötti munkamegosztás, érthető, világos, konkrét, személyre szóló.

Fontos szerepe van a közalkalmazotti képviselőnek, aki a dolgozók érdekeit képviseli.

3.2.A vezetéssel kapcsolatos célok, feladatok

Célok

- a fennálló törvények, rendeletek, belső szabályzatokban foglaltak betartásával az intézmény törvényes működésének biztosítása
- a gyermekek és dolgozók testi és lelki biztonságát garantáló intézmény
- nevelőmunka összehangolt irányítása
- a Helyi Nevelési Programban, a pedagógusok előmeneteli rendszerében megfogalmazott célok eléréséhez való folyamatos közelítés. A nevelési feladatok, mint óvó-védő, szociális, személyiségfejlesztő feladatok minőségileg biztosított és fejlesztett feladatainak elvégzése
- kiemelt figyelemmel kísérése a felzárkóztatásnak és tehetségfejlesztésnek
- olyan intézményi élet megszervezése, ahol elsősorban a játéktevékenységeken keresztül kívánjuk a gyermekeket hozzásegíteni azokhoz a képességekhez, amelyek megkönnyítik számukra a kapcsolatteremtést, kommunikációt, konfliktusaik megoldását; melyben olyan erkölcsi tulajdonságok fejleszthetők, mint együttérzés, figyelmesség, mások elfogadása, önfegyelem, kitartás, szabálytartás, önfegyelem
- elősegíteni a tudásmegosztást intézményen belül, ezzel is fejleszteni a pedagógusok módszertani és pedagógiai kultúráját /pl. mentorálás működtetése/

Kiemelt vezetési feladatom: a tervezés.

Tervezésnél figyelembe veszem

- Az eddigi eredményeket, előzményeket, ismereteket, hiányosságokat
- A terveket mindig az érintettek javaslataival, ötleteivel kiegészítve készítem és közösen valósítjuk meg
- A munka pontos, szakszerű feladatarányos elosztását
- A programok folyamatos, tervszerű elemzésének kidolgozását, ha szükséges újraértelmezését
- A továbbtanulás tervezését az egyéni érdekek egyeztetésével/ pl. a hétéves kötelező továbbképzés/ szakmai fejlődés biztosításával

- A munkáltatói feladatokat, humán erőforrások tervezését
- A tárgyi eszközkészlet folyamatos korszerűsítését a törvényben előírt eszköznorma és a helyi PP megvalósíthatósága alapján
- Az alapidokumentumok folyamatos, naprakész felülvizsgálatát, melyeknél a kompetenciafejlesztés figyelembe vétele kiemelt szerepet kap a törvényességi megfelelés mellett
- Munkamegosztás biztosítását a vezető társak között

Az ellenőrzés, értékelés, döntés folyamatában

Ellenőrzésem célja: a pedagógiai gyakorlat segítése, fejlesztése, a munkaköri leírásokban foglaltak betartása. A hatékony működés elősegítése.

Feladatom: komplex ellenőrzés, rendszeresség

Jellemzője: humánus és segítőkészség

Területei:

1. a nevelőmunka céljainak megvalósítása (szakmai-pedagógiai tevékenységek)
2. a helyi nevelési program megvalósulásának és fenntarthatóságának folyamatos vizsgálatát, mérését, értékelését és szükség esetén korrekcióját
3. a dokumentációk tartalmának törvényessége
4. az óvónő-dajka- pedagógiai asszisztens együttműködése, a tevékenysége a gyermekcsoport fejlődése érdekében
5. óvónők-család együttműködése
6. alkalmazottak együttműködése
7. gazdálkodás ellenőrzése
8. munkáltatói jogkörből adódó
9. tanügy-igazgatási feladatokból adódó

Az eredményes intézményvezetéshez megalapozott döntések sora szükséges. A döntés folyamatában nagy hangsúlyt fektetek a döntés előkészítésére, amelyben nagy szerepet kap az intézmény valamennyi dolgozója, a feladat hangsúlyától függően.

Döntés meghozatala előtt számítok a javaslattevői, véleményezési és egyetértési jogkörök gyakorlásának együttműködésére (nevelőtestület, vezetői feladatokat ellátók).

Értékelésem egy adott munkafolyamatra, feladat végrehajtására, annak eredményességére vonatkozik.

Feladatom, hogy az értékelés mindig a gyermek- és felnőtt közösség javát, előrelépését szolgálja.

Az értékelésnél törekszem: a tárgy- és törvényszerűsége, humánusra, segítőszándékra.

Fontosnak tartom, hogy az értékelésem az **egyénnek** szóljon, de a közösséget is segítse.

Az óvodai munka értékelése során kiemelt megerősítést kapnak az intézmény "pozitív kulcsemberei", óvónők, pedagógiai asszisztens, dajkák egyaránt, akik segítik a közösség előmenetelét, a folyamatos innovációt. Ezt minőségi bérezés odaítélésével és egyéb jutalmazással is erősíteni és támogatni kívánom.

A begyűjtött információkat közösen elemezzük, keressük a lehetséges továbblépés útját.

Fontos szerepet tulajdonítok az intézmény **kommunikációs és információs rendszerének**.

Vezetőként is csak a korrekt, pontos, emberséges kommunikációt és információ átadását tartom elfogadhatónak, ami nem sérti az egyén tisztességét, igazságérzetét, megfelel a valóságnak.

Mindig igyekszem ezek valóságtartalmáról meggyőződni.

Az intézményi élet folyamatos javítása, gyermek- dolgozó- szülő viszonylatában.

Igyekszem, hogy döntésem legyen megalapozott, gondosan előkészített, korrekt, jobbitó szándékú.

A sikeres **minőségfejlesztő munka érdekében** szükséges és elengedhetetlen, hogy a nevelőtestület reális önértékelést végezzen önmaga személyével, munkájával kapcsolatban. Ezáltal fejlődik a nevelőtestület önismerete, önkritikája, némelyeknél önbizalma is.

Meg kell tanulni a problémákat kezelni, az őszinte véleményeket, kritikákat elfogadni, ezáltal fejlődik a testület szervezeti kultúrája.

Külső és belső értékeléssel, önértékeléssel, a tényekre alapozottan kell megállapítani **erősségeinket és a fejlesztendő területeket**. Ennek tudatában kell kijelölni a továbbfejlődés irányát, munkánk hatékonyabbá tétele érdekében.

A szakmai, minőségi munka értékelésére elkészített dolgozói **önértékelési rendszer** a minőségirányítási folyamat részeként épül be a külső és belső ellenőrzési folyamatba, melyet az 5 évre szóló Önértékelési program részletez.

Az **intézményvezetés felelőssége** a nevelőtestület felkészítése a tanfelügyeleti ellenőrzésre, ennek érdekében az intézményi önértékelés jogkövető

megszervezése, ha szükséges, a tevékenységlátogatási, dokumentumellenőrzési intézményi gyakorlat megújítása, kollégák tájékoztatása.

Mind a belső, mind pedig a külső szakmai ellenőrzések során annak feltárására kell a hangsúlyt helyezni, hogy milyen mértékben és módon jelennek meg a pedagógusok munkájában a következő szakmai tartalmak:

- ❖ Az általános pedagógiai szempontoknak való megfelelés
- ❖ Az Óvodai nevelés országos alapprogram nevelési céljainak való megfelelés
- ❖ Az intézmény pedagógiai programjának való megfelelés

3.3. Vezetési feladataim

Feladatomban tekintem a bevezetésre került pedagógus előmeneteli rendszer előkészítését intézményi szinten, melyet a Nemzeti Köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 64-65. §- a szabályoz. Célom, hogy a nevelőtestület minden tagja sikeresen részt tudjon venni a minősítő eljárásban.

Az egyik legfontosabb feladatomban, az intézménynek és alkalmazottainak „menedzselését” tekintem.

Ezért olyan módszereket, eszközöket, eljárásokat javaslok, melyek a fent említett cél megvalósulását elősegítik:

1. szakmai, publikálási lehetőségek kihasználása (pl. ovi újság szerkesztése, honlap készítése)
2. nyitottnak maradni szülők, iskola, a község lakói és az érdeklődők felé (pl. „Visszavárunk program”)
3. különleges, közös programok a szülőkkel, a község lakóival (ősz - tavaszi kerti-parti, Márton-napi lámpás felvonulás stb.)
4. szakmai és tárgyi eszközök bővítésére folyamatos pályázat készítés

A legnehezebb vezetői feladat a munkatársak aktiválása, motiválása.

Vannak azonban olyan szituációk, amikor az egyén érdekeit alá kell rendelni az intézmény érdekeinek.

Magas, de nem elérhetetlen követelményeket állítok önmagam és a dolgozók elé is, de az elvárásokat igyekszem differenciálni, képességeitől mértén mindenkitől a maximumot elvárni.

A dolgozók szakmai igény szintjének emelését, ön- és továbbképzésen való részvételét, az intézményi fejlesztéseket úgy próbálom szervezni, hogy abban önmegvalósítási igények egy része is helyet kapjon.

Önmagam szakmai, vezetéselméleti tudásának állandó fejlesztésére törekszem ön- és továbbképzések útján.

Az intézmény életét úgy szándékozom megszervezni, hogy a munka és az élet többi része- elsősorban a család - mindenkinél egyensúlyban lehessen, ha ugyanis ez a lelki egyensúly megbomlik, ha nem teljes a belső harmónia, az kihat az egyén munkavégzésére, és a teljesítményére.

Nagyon fontos az intézményen belül a megfelelő, jó, szoros kapcsolat ápolása. Közös programok szervezése, a „csapatépítés” elengedhetetlen.

Anyagi értékek irányítása a pedagógiai célok megvalósítása érdekében

A Mocsai Kiscsillag Óvoda részben önállóan gazdálkodó intézmény.

A jó szakmai kapcsolat elengedhetetlen a fenntartóval.

A költségvetés tervezésénél, a felhasználás követésénél, a beruházások, karbantartási-javítási feladatok megtervezésénél igyekszem a legjobb tudásom szerint eljárni.

A beszerzéseknél igyekszem ésszerű gazdálkodást megvalósítani. Megfontolt beosztásra, gazdálkodásra törekszem és ezt elvárom az intézmény valamennyi dolgozójától.

A jóváhagyott költségvetési keretből az ütemezés szerint, a helyi igények figyelembevételével, a kedvezményes beszerzési lehetőségeket kihasználva, pályázati és egyéb támogatásokkal kiegészítve felhasználni a forrásokat.

Az intézmény kapcsolatrendszerének bővítése, a már meglévők elmélyítése

Belső kapcsolat:

- az intézmény- család partnerkapcsolatának kiszélesítése,
- az intézmény többi alkalmazottaival jó kapcsolat kiépítése
- folyamatos elégedettségmérés, jogszabályoknak, egyéni sajátosságoknak megfelelően,
- szülői részvétel az intézmény munkájában (Szülői Szervezet)

Az intézmény úgy működik jól, ha a családi nevelést kiegészíti. Törekedni kell a családi élet megismerésére. Legyen a kapcsolattartás őszinte, korrekt, segítőkész, mindennapos.

Tegyük a szülőt nevelőpartnerré, vonjuk be a munkába - ezáltal érthetőbbé válik számára az óvodai élet célja, feladata, ezzel is védve szakmaiságunkat.

Külső kapcsolat:

- fenntartóval, a hivatal dolgozóival korrekt, alapos munkakapcsolat
- az iskolával jó kapcsolat fenntartása: szakmai nyílt napok, közös programok, közös továbbképzések alkalmával
- a közművelődési intézménnyel való jó kapcsolat megtartása
- a Pedagógiai Szakszolgálat dolgozóival kölcsönös tájékoztatáson alapuló munkakapcsolat kialakítása, fenntartása
- az intézményt segítő egészségügyi háttér részvétele mindennapi életünkben (védőnő, orvos, stb.)
- a Pedagógiai Szakszolgálattal továbbképzés, továbbtanulás szervezése
- jó kapcsolat ápolása a Gyermekjóléti Szolgálattal, Gyámhivatallal, Családsegítő Szolgálattal
- egyházak képviselőivel megfelelő kapcsolat ápolása
- alapítvánnyal kapcsolattartás

4. Zárógondolat

A pályázatomban megfogalmazott célok, feladatok csak akkor valósulhatnak meg és fejleszthetők, ha a „befogadó” testület és én, az „odaérkező” egymásra találunk - gondolatainkban, céljainkban, és a mindennapok feladataiban.

Ennek az együttműködésnek a „kötőanyaga” a **gyermek**, a gyermek életének szebbé tétele, személyiségének kiteljesítése.

Úgy érzem együttműködésünk jó szándékú közeledéssel, együttműködéssel telik majd az új munkatársakkal is.

Az óvodavezetés felelősségteljes, sokrétű és összetett munka, melyben az új feladatok és stabil elemek folyton váltakoznak. Ahhoz, hogy nevelésünk sikeres legyen, egy olyan közösségre van szükség, ahol az intézmény dolgozói alkotó módon kezdeményeznek, megújulásra készek. A vezető pedig képes a helyes nevelési irányokat felismerni és megmutatni, nyitott a problémákkal szemben, empatikus és emberséges a kollégáival, a vele kapcsolatba kerülőkkel.

A község lakóival is jó és szoros kapcsolat kialakítására törekszem, hogy büszkék lehessenek az óvodájukra, az ott folyó magas szintű pedagógiai munkára. Kívánom, hogy az intézmény hosszú távon maradjon vonzó az itt élők számára és színesítse a község életét.

Ennek szellemében kívánom megszervezni az intézmény pedagógiai munkáját, melyben célom egy egységes, jól funkcionáló testület irányítása, melyet egymás segítése jellemez.

Teszem mindezt, remélem kollégáimmal együtt nagyon szívesen, egy szebb, tartalmasabb, „gyermekszemmel” is jól érzékelhető óvodai élet, közösségi élet megteremtése érdekében.

A kitűzött célok, pedagógiai program megvalósításában számítok a nevelőtestület és az alkalmazotti közösség, a fenntartó, a szülői közösség és a város lakóinak támogatására, együttműködésére.

„A bölcsességet nem kapjuk készen,
magunknak kell felfedeznünk
egy olyan utazás során,
amelyet senki nem tehet meg helyettünk
és amelytől senki sem kímélhet meg bennünket.”

/Marcel Proust/

Köszönöm a pályázatomra szánt figyelmet!

Tatabánya, 2019.04.07.


Hunics Ildikó

MELLÉKLETEK

Oklevél másolatok

Erkölcsei bizonyítvány

Nyilatkozatok