

TARTALOM

BEVEZETÉS.....	2
HELYZETELEMZÉS.....	3
Többcélú intézmény.....	3
Épület, tárgyi feltételek, higiénia.....	3
Udvar.....	5
Személyi feltételek.....	6
Helyi pedagógiai program.....	8
Nevelői munka.....	9
VEZETŐI PROGRAM.....	12
Pedagógiai folyamatok.....	12
Személyiség- és közösségfejlesztés.....	14
Eredmények.....	14
Belső kapcsolatok, együttműködés.....	14
Az intézmény külső kapcsolatai.....	15
A pedagógiai munka feltételei.....	15
Megfelelés a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak, és a pedagógiai program céljainak.....	16
ÖSSZEGZÉS.....	16
MELLÉKLETEK.....	18

BEVEZETÉS

Nincs olyan, amit ne lehetne jobbra tenni.

Az óvodában 57 éve folyik oktató-nevelő munka. Tisztelet illeti mindazokat, akik hosszú évtizedeket töltöttek el itt munkával. Olyan embereket neveltek, akik szeretik a gyökereiket, büszkék rá, féltőn óvják hagyományaikkal, hogy a következő nemzedéknek biztonságot adón adhassák tovább.

Négy éve dolgozom itt. Hálás vagyok a falu lakóinak, vezetőinek, és az óvoda összes dolgozójának, hogy segítségükkel visszatálaltam oda, ami közel két évtizeden át az életem nagy részét kitöltötte. Ismét óvónő lettem.

19 évig voltam távol a pályától, de nem szakadtam el az oktatástól, neveléstől.

Visszatérésem után teljesebb és megalapozottabb pszichológiai tudás birtokában végezem a munkám.

Székesfehérváron 18 évig dolgoztam a mai nevén Napsugár Óvodában. a város egyik legszínvonalasabb óvodájában, ahol sok éven át a kicsik nevelése mellett, a középfokú óvónőképzőt végzők oktatásában vettem részt. Alig kerültem ki a főiskoláról, hamarosan én tanítottam a módszertant, a pszichológiai, pedagógiai munka gyakorlati megvalósulását, így szinte véremmé vált az elmélet és a gyakorlat összekapcsolása. Ez az, amely többnyire szétválik annál, aki kikerül az oktatás keretei közül. Amit megtanult, azt sok esetben felülírja az óvodája dolgozóinak példája. Sok helyen aztán az „így szoktuk” lesz az irányadó, és nem az elméleti tudás. Pedig az elmélet folytonos megújulása és alkalmazása, a megszokás helyett a helyzethez, a körülményekhez való rugalmas alkalmazkodás nélkül elképzelhetetlen a fejlődés. Ezt a szemléletet, a siker pszichológusainak legalapvetőbb tanítását szeretném átadni az óvoda dolgozóinak, amikor megpályázom a vezetői posztot. Ezzel a tudással, és a nemrég, a Pszichológiai Tanács által elfogadott, akkreditált képzőhelyeken / Magyar Relaxációs és Szimbólumterápiás Egyesület, Magyar Családterápiás Egyesület/ megszerzett pszichológiai ismeretekkel szeretném az itt folyó munkát még magasabb szintre emelni.

Az óvónői hivatástudatom alapja, hogy minden gyermek olyan, mint az apró mag, amelyet földbe vetünk. Genetikailag meghatározott, hogy mi fejlődik ki belőle, de sokféle lehetőség rejlik benne. Az óvodapedagógus a kertész, akitől függ, hogy a kis mag kifejlődik és kiteljesedik-e. A titok pedig, hogy minden kis magocskának külön-külön pont azt adja, amire neki éppen szüksége van, és mindenből annyit, amennyi éppen akkor és ott kell. Ez a

pedagógiai és pszichológiai munka titka szerintem, és ez az, ami a jó óvónőt kiemeli a többiek sorából.

A felnőttekhez való hozzáállásom meghatározza a tudat, hogy az ítékezés a saját energiánkat veszi el, és a saját fejlődésünk gátja. Aki a másikat kritizálja, magát jobbnak érezheti, a másik fölé emeli. Rövid időre megnyugtat bennünket, ám a másik hibáinak hangsúlyozása éppen az ő terhét rakja ránk. Vagy, ahogy Dale Carnegie írja: „ A bíráló olyan, mint a postagalamb, mindig visszatér a feladójához.” Aki ezzel tisztában van, nem ítél meg, és nem bírál másokat sem a szemébe, sem a háta mögött.

A békés együtt élés titka pedig, hogy nincs abszolút igazság. Csak sok szempontú. Ez a filozófiai elv, amely a családok, az óvodai csoportok, és a munkahelyi közösségek életét kiegyensúlyozottabbá teheti.

VEZETŐI PROGRAM

Az intézmény tanfelügyeletének területei alapján tervezem meg a vezetői elképzeléseimet, azért, hogy annak megfelelően, azt szem előtt tartva folyják a munka.

Pedagógiai folyamatok

A stratégiai terveket átnézem, az ezek alapját szolgáló méréseket elvégezzük, hogy a jelenlegi és jövőbeni szerepünket meg tudjuk határozni. Ezek tudatában, valamint a törvényi szabályozóknak megfelelően elkészítjük, aktualizáljuk, konkretizáljuk az intézmény pedagógiai programját. Ebbe a munkába bevonom a nevelőtestületet és a szülőket.

A bölcsőde és óvoda közötti szakmai együttműködés tervét elkészítem. Félévente közös megbeszéléseket tervezünk, amelyeken nyitott nevelési helyzeteket elemzünk. Pl. Mit lehet tenni, ha harap a gyermek? Ezzel megalapozzuk, hogy azonos elvek alapján folyják a nevelő munka.

Az ellenőrzések, valamint az intézmény és a dolgozók önértékelésének rendszerét kidolgozom, és elindítom.

Meghatározott szempontok alapján készítjük el a csoportok éves értékelését, és arra építjük a következő éves terveket.

A törvényeknek megfelelően a gyerekek mérést évente 2 alkalommal végezzük. Az iskolai felvételeknél általában alkalmazott DIFER tesztet egy alkalommal, középső csoportban alkalmazzuk, hogy a nagycsoportra teljes képet kapjunk a gyermekek egyéni fejlesztésének területeiről.

Kiemelt célom a pedagógiai módszertani kultúra fejlesztése, a differenciált, mikro csoportos foglalkoztatási formákat elterjesztem. Az élménypedagógiák megismerését ösztönzöm, hogy a gyerekek legfőbb gondolkodási szintjéhez igazított tapasztalatszerzés váljon általánosá, valóban játékba integrálva.

A csoportnaplóban és a gyermeki dokumentumokban követhetővé teszem a teljes pedagógiai folyamatot. Ehhez a régi csoportnapló helyett megkeresem a legalkalmasabbat, ha kell, saját csoportnaplót dolgozok ki, és a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzítem azt.

Személyiség és közösségfejlesztés

A gyerekek komplex személyiségfejlesztését helyezzük előtérbe az intézményben. Önállóságuk, önbizalmuk növelésével. Ezt az elvet alkalmazom a pedagógusoknál, példát mutatva az csoportban végzett feladatellátáshoz.

Bevezetjük az óvodában a félévi értékelést, a szükségtelen, és sok adminisztrációt adó havi tervezés helyett. A féléves értékelésben már megjelenik majd a mérés, mint a további fejlesztés irányelveit adó mutató.

Fontos célom a módszertani változatosság kialakítása. Ehhez csapatépítő jelleggel, nevelési értekezleteken megtapasztaltatom a dolgozókkal a drámapedagógia, a meseterápia és a relaxáció, mint élménypedagógia játékait, módszereit.

Kidolgozzuk szakember segítségével az SNI, BTM gyerekek ellátásának protokollját.

Nagy hangsúlyt helyezünk a különleges bánásmódot igénylő gyermekek fejlesztésére, a velük való foglalkozásra. Intézményi támogatórendszert dolgozunk ki. Az óvónők segítséget kapnak ehhez a munkához szakirodalom, továbbképzések és információ útján. A pedagógiai asszisztens beiskolázásával elérjük, hogy szakszerű segítséget tudjon adni. A szülők bevonásával, és az önkormányzat támogatásával az SNI gyerekekhez gyógypedagógiai asszisztentst igénylünk.

A csoportnaplóknak tervezünk a különleges bánásmódot igénylő gyermekek elfogadtatását a csoporttársaival. Megfelelő szokás és szabályrendszerrel biztosítjuk a csoportok nyugalalmát, fejlesztjük érzelmi biztonságukat.

Továbbra is nagy hangsúlyt fektetünk a szülőkkel közösen szervezett programokra, családi délutánokra, ünnepekre, nyílt napokra.

A kiscsoportosok beszoktatásába bevonjuk a szülőket, fokozatosságot vezetünk be a kicsik fogadásába, óvodában eltöltött idejükre. Amíg nem alakul ki bensőséges kapcsolatuk az óvónővel, addig a szülő készenlétben maradjon a csarnokban, és szükség esetén adjon biztonságot a kicsinek.

Kidolgozzuk a bölcsődéből óvodába való fokozatos átmenetet.

A bölcsődébe bevezetjük a „Bölcsőde kóstolgot”. 9-10 óra között, negyedévente lehetővé tesszük 2-3 anyukának, hogy megismerkedjen az alvás nyugalmanak biztosításával, a kisgyermek kor játékaival, a bölcsődei étkeztetéssel, és a szobatisztaságra neveléssel.

Eredmények

A partnerintézmények segítségével azonosítjuk a sikertényezőket. Kidolgozzuk a pedagógiai, pszichológiai eredményesség mérésének módszereit. Évente egyszer vezetői és intézményi belső önértékelést végzünk. Ebben a szülői és a fenntartói értékelés is helyet kap.

Követjük a gyerekek iskolai teljesítményét. Megkezdjük a tanítók szemléletformálását, hogy kisebb legyen az óvodai és iskolai nevelés közötti szakadék. Ehhez nagy pszichológusaink, pl. Vekerdy Tamás tanításait terjesztjük. Nem engedjük az óvodai nevelés iskolai oktatássá silányítását. Amit az óvodai nevelés módszereivel el tudunk érni, abban viszont partnerek leszünk, és továbbra is törekszünk a készség és képességfejlesztés alapjainak lerakására.

Megkezdem az intézmény külső elismertetéséhez az alapok lerakását, törekszem a Zöld Óvoda cím megtartására, ebbe a munkába bevonom a 30 órás környezetvédelmi referenci oktatást végzett óvónőre.

Belső kapcsolatok, együttműködés

Túl kicsi az intézmény, hogy szakmai közösségek alakulhassanak ki, ezért csatlakozunk a fehérvári munkaközösségekhez. Akik pedig részt vesznek ezeken, ők átadják a látottakat, jó gyakorlatokat.

Nagyon ritkán tudunk közös megbeszélést tartani. Ehhez bevezetjük a dajkák és az óvónők először havi, később- amennyiben beválik- heti egy alkalommal való közös ebédelését az irodában.

Elektronikus levelező rendszert alakítok ki az óvónőkkel. Ez a szülőkkel már kiválóan megvalósul az intézményben. Ezzel az azonnali információáramlást tenném lehetővé a kollektívában.

Szeretném személyes részvételemet biztosítani a csoportokban. A mesés relaxációt a középső és a nagycsoportban továbbra is tartom a középső és a nagycsoportban.

A munkájuk értékelését, elismerését, a pozitív változásokat személyesen közlöm a dolgozókkal, minden esetben, amikor ez szükséges, vagy van érdemi közölnivalóm, esetleg fejlesztésre váró feladat.

Az intézmény külső kapcsolatai

A székesfehérvári Napsugár Óvodával tovább ápoljuk a kapcsolatot. Átvesszük jó gyakorlatait, szakmai tapasztalataikat, eddigi eredményes munkájuk vívmányainak eszközeit.

A bölcsődei mentor segítségére továbbra is alapozunk, és betartjuk kéréseit, figyelembe vesszük a gondozó munka kialakításánál a szakmai elvárásait.

Kérésének megfelelően beindítjuk a bölcsődei beszoktatás előkészületeit.

A szülővel való kapcsolattartás formáit tovább működtetjük az óvodában, és erősítjük. Bevonjuk őket a napi nevelési területekhez, játékokhoz szükséges eszközök, feltételek előteremtésébe.

A szomszédos iskolával szorosabbra fűzzük a kapcsolatot. A volt nagycsoportos óvónők ellátogatnak az elsősök iskolai óráira, segítik a zökkenőmentes átmenetet számukra. A gyakorlatban átadják a gyerekekkel való egyéni bánásmód tapasztalatait.

A község hagyományos kulturális, társadalmi rendezvényein továbbra is részt veszünk, az ebben a tanévben kialakított rend szerint, és mértékben, hogy hozzájáruljunk a település és közösség hagyományainak ápolásához.

A pedagógiai munka feltételei

Nagy kihívás lesz a következő évben az épület bővítése, és a kb. 8 hónapos munkák alatt az intézmény zavartalan üzemelése. Ehhez minden feltételt biztosítok.

A költségvetési összeg felhasználását a csoportok szükségletének, és a bővítés figyelembe vételének megfelelően határozom meg. Figyelem a pályázati lehetőségeket, a források, továbbképzési költségek csökkentésére.

Az épület tisztaságának kialakításához takarítási rendet készítek a dajkák véleményének kikérésével.

Tovább folytatom a raktárban a szanálást, rendszerezést, hogy az eszközök átláthatók, könnyen elérhetőek legyenek.

A 2017-2018-as továbbképzési tervet megvalósítjuk. Az év közben adódó továbbképzésekhez a forrást az önkormányzat segítségével előteremtjük. A szükséges humán erőforrás fejlesztést az intézmény bővítésének ütemében megvalósítjuk.

Évente tartunk olyan továbbképzést, amely a szakmai megújításunkat célozza. Támogatom a szakmai innovációt elősegítő képzéseket.

A magas dolgozói fluktuáció miatt / 4 év alatt 6 dolgozó távozott az intézményből, és két vezető mondott le/ a közösség építését, a feltételek biztosítását, a dolgozók biztonságérzetének fokozását tűzöm ki célul. Példát mutatok a nyílt, őszinte, kongruens kommunikációhoz. Tudatosítom a probléma megoldás hatékony módját. Pl. Azzal közlöm a problémám, akivel gondom van. Ehhez megtanítom az üzenet, és az érzések közlésének módszerét.

A dolgozókat a helyben lakók közül próbálom biztosítani. További pedagógiai asszisztensek képzését támogatom pl. a dajka nének körében is, mert dajka képzése sok embernek van a községben.

Támogatom az életpálya modellnek megfelelően a pedagógusok magas szintű minősítését.

A belső önértékelés elektronikus formájának módját megkezdjük.

Megfelelés a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak, és a pedagógiai program céljainak

Elkészítjük a saját, részletes pedagógiai programunkat a törvényi előírásoknak megfelelően. Átvizsgálom a munkaterveket, szabályzatokat, aktualizálom azokat. Az új innovációkat beépítem.

Különös figyelmet fordítok a társadalmi és szociális változásokra, és a folyamatosan fejlődő szakmai kihívásokra.

ÖSSZEGRÉS

Új pedagógiai programot készítek a dolgozók bevonásával. Ehhez meghatározzuk az intézmény jelenlegi és jövőbeli szerepét a stratégiai tervek alapját szolgáló mérésekre alapozva.

Kidolgozom a bölcsőde és az óvoda közötti szakmai együttműködés tervét. Leteszem annak az alapját, hogy azonos nevelési elvek alapján folyják a két intézmény részben a nevelő munka.

Tovább fejlesztem az iskolával való kapcsolattartást, és megtervezem a bölcsődéből óvodába való fokozatos átmenetet. Továbbá a kiscsoportos beszoktatás elveit az óvodai nevelés országos alapprogramjához igazítom. A bölcsődébe bevezetjük a „Bölcsőde kóstolgot”. Negyedévente lehetővé tesszük 2-3 anyukának, hogy megismerkedjen az alvás nyugalmanak biztosításával, a kisgyermek kor játékaival, a bölcsődei étkeztetéssel, és a szobatisztaságra neveléssel.

A nagycsoportosok felvételi eredményességének fokozásához a DIFER tesztet középső csoportban alkalmazzuk, hogy időben teljes képet kapjunk a gyermek egyéni fejlesztésének területeiről.

Kiemelt célom a pedagógiai módszertani kultúra fejlesztése, a differenciált, mikro csoportos foglalkoztatási formák elterjesztése. Megismertetem a kollektívát az élménypedagógia több területével. Elterjesztem a játékos, a gyerekek legfőbb gondolkodási szintjéhez igazított tapasztalat szerzést.

Csapatépítő jelleggel, nevelési értekezleteken megtapasztaltatom a dolgozókkal a drámapedagógia, a meseterápia és a relaxáció módszereit, játékait. Csatlakozunk székesfehérvári munkaközösségekhez, a szerzett tapasztalatokat közös ebédelések idején átadjuk egymásnak.

A csoportnaplóban és a gyermeki dokumentumokban követhetővé teszem a teljes pedagógiai folyamatot. Ehhez a régi csoportnapló helyett megkeresem a legalkalmasabbat, ha kell, saját csoportnaplót dolgozok ki, és a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzítem azt.

A tanfelügyeletnek megfelelően elindítom az ellenőrzéseket, és kidolgozom az intézmény és a dolgozók önértékelésének rendszerét.

Kidolgozzuk szakember segítségével az SNI, BTM gyerekek ellátásának protokollját. A csoportnaplóban tervezzük a különleges bánásmódot igénylő gyermekek elfogadtatását a többiekkel. Megfelelő szokás és szabályrendszerrel biztosítjuk a csoportok nyugalmát, fejlesztjük érzelmi biztonságukat.

A partnerintézmények segítségével azonosítjuk a sikertényezőket. Kidolgozzuk a pedagógiai, pszichológiai eredményesség mérésének módszereit. Évente egyszer vezetői és intézményi belső önértékelést végzünk. Ebben a szülői és a fenntartói értékelés is helyet kap.

Megkezdem az intézmény külső elismertetéséhez az alapok lerakását, törekszem a Zöld Óvoda cím megtartására, ebbe a munkába bevonom végzett környezetvédelmi referenst.

A jobb információáramlás miatt elektronikus levelező rendszert alakítok ki az óvónőkkel, rendszeressé teszem a közös ebédeket.

Személyes részvételemet biztosítom a csoportokban. A mesés relaxációt a középső és a nagycsoportban továbbra is tartom.

A védőnővel, az iskolával való együttműködésnek új módjait dolgozzuk ki.

Nagy kihívás lesz a következő évben az épület bővítése, és a kb. 8 hónapos munkák alatt az intézmény zavartalan üzemelése. Ehhez minden feltételt biztosítok.

Az épület rendjét, tisztaságát fokozom, takarítási rendet dolgozok ki, a felelősségi köröket konkretizálom.

A szükséges humánerőforrás fejlesztést az intézmény bővítésének ütemében megvalósítom.

A magas dolgozói fluktuáció miatt / 4 év alatt 6 dolgozó távozott az intézményből, és két vezető mondott le/ a közösség építését, a feltételek biztosítását, a dolgozók biztonságérzetének fokozását tűzöm ki célul. Terjesztem a magasabb szintű pszichológiai kultúrát. Példát mutatok a nyílt, őszinte, kongruens kommunikációhoz. Tudatosítom a probléma megoldás hatékony módját. Ehhez megtanítom, hogyan lehet énüzenet adni, és az érzéseket közölni, a másik megsértése, minősítése nélkül.

MELLÉKLETEK

NYILATKOZATOK

Alulírott pályázó nyilatkozom, hogy cselekvő képes vagyok, és hozzájárulok a pályázati anyagban foglalt személyes adataim a pályázati eljárással összefüggésben történő kezeléséhez.

Hozzájárulok a benyújtott pályázati anyag teljes tartalmi megismeréséhez a jogszabályban meghatározott véleményezőik számára.

Vállalom, hogy a vonatkozó törvény szerint, a magasabb vezetői megbízást megelőzően vagyony nyilatkozatot teszek.

Kérem a képviselő-testületet, hogy a vezetői megbízásról szóló előterjesztést zárt ülésen tárgyalja.

Pázmánd, 2018. június 19.

Pordány-Horváth Ágnes