

2021.

# ÓVODAVEZETŐI PÁLYÁZAT

## VEZETŐI PROGRAM

2021 – 2026



**Nagy Angéla**

Óvodavezető, óvodapedagógus

Debreceni Egyetem Óvodája

## 1. VEZETŐI PROGRAM 2021 – 2026

*„Ha a vezetés lényege megtalálni a megfelelő stratégiát, és olyan személyiségvonásokkal rendelkezni, amelyek miatt az emberek elkísérnek minket a stratégia által kijelölt úton, akkor a motiváció lényege pedig elérni azt, hogy kimondottan minket akarjanak követni, velünk maradjanak az út végéig, és hasznos útitársak legyenek.”*

(Ian Durston: Amit a gyermekeimtől tanultam a menedzsmentről HVG Kiadó Zrt, Budapest, 2009)

Vezetői munkámat a szakmai, pedagógiai munka eredményeinek ismeretében szeretném folytatni.

Olyan környezetet szeretnék a továbbiakban is biztosítani intézményünkben, ahol a **legfőbb érték a gyermek**, ahol minden nap ő értük teszünk, megteremtve egy biztonságos, szeretetteljes, bizalmon alapuló légkört. Elvárom, és folyamatosan figyelemmel kísérem, hogy az óvodapedagógusok biztonságos, **érzelemgazdag légkört** teremtsenek, melyben kiemelt szerepet kap az **érzelmi nevelés**.

Legyen óvodánkban továbbra is biztosítva a **tevékeny légkör**, a **játék** kiemelt szerepe és a gyermekek **egészséges életmódra** szoktatása.

Kiemelten fontosnak tartom, hogy a gyermekeiket a mi intézményünkben hozó szülők találjanak partnerekre munkatársaimban, segítve ezzel gyermekük fejlődését.

Óvodavezetőként célom, hogy az értékeink mentén, a törvényességnek, az új kihívásoknak, és a társadalmi elvárásoknak megfelelően vezessem az intézményt.

Működésünk sikerének alapja továbbra is a csapatmunka, a minőségi munka megőrzése, és partnereink elégedettsége. Ezt csak akkor tudjuk megvalósítani, ha a közösen meghatározott értékeinkért egyaránt küzdünk, és ebből mindenki képességeinek megfelelően kiveszi részét.

Ehhez próbálom ösztönözni munkatársaimat, hogy ezt a célt kövessék, és tevékeny útitársként maradjanak velem.

Nem könnyű feladat ez most, amikor a köznevelési intézmények humán erőforrás hiánnyal küzdenek, és a pandémia sem segíti a célok elérését. De ebben a helyzetben is ragaszkodom

a minőséghez, intézményünk értékeinek megtartásához, a magas színvonalú szakmai munkához.

Ennek érdekében pedig arra törekszem, hogy munkatársaim olyan légkörben dolgozzanak, ahol jól érzik magukat, ahol biztosítva van az egyéni elképzelés és a fejlődés lehetősége is, melyek segítségével összehangoltan, munkájuk iránti elkötelezettséggel tudják végezni feladataikat.

## **1.1. A vezetési ciklus kiemelt céljai és feladatai**

### **1.1.1. Vezetői célkitűzéseim:**

- ❖ Törvényes működés, megfelelvén az új társadalmi kihívásoknak és igényeknek, közvetlen és távolabbi partnereinknek.
- ❖ Eredményes intézmény működtetése.
- ❖ A magas színvonalú szakmai munka megtartása hosszútávon.
- ❖ A hatékony működéshez szükséges feltételrendszer megteremtése, kiemelt figyelmet fordítva a humánerőforrás fejlesztésére.
- ❖ A hirtelen változásoknak való megfelelés, gyors reagálás (pl. veszélyhelyzetben).
- ❖ Harmonikus partnerkapcsolat megtartása a fenntartóval, a zavartalan szakmai munka érdekében.
- ❖ A szervezeti kultúra alakítása, fejlesztése, a partnerközpontú működéshez.
- ❖ Az elmélyült kapcsolat megtartása a családokkal.

#### **Céljaimmal összefüggő feladataim:**

- Az intézmény magas színvonalú szakmai munkájának biztosítása világos, konkrét, közösen meghatározott és elfogadott célokkal, feladatokkal.
- Az intézmény működéséhez megfelelő tárgyi, gazdasági, személyi feltételek biztosítása.
- A vezetői döntéseim tudatossága, szakmai megalapozottsága, felelősségteljes átgondolása.

- Az eredményes működés megvalósítása a munkatársak személyiségének, kompetenciáinak ismeretében.
- Az információáramlás, tájékoztatás hatékonyságának folyamatos növelése a hatékony munkavégzés érdekében.
- Nyugodt, alkotó légkör megteremtése.
- Rendszeres mérések, és ezek alapján meghatározott erősségek és gyengeségek meghatározása, esetleges fejlesztése.
- Belső szakmai innovációkra ösztönzés.
- Az intézmény és a családok közötti kapcsolat tovább mélyítése, az online információátadás lehetőségeinek tudatos használatával.

#### **1.1.2. Programunkkal összefüggő célok és feladatok:**

- ✓ A pedagógiai programunknak megfelelő tervezés, szervezés, megvalósítás.
- ✓ Az érzelmi nevelés hangsúlyossága.
- ✓ Az egészséges életmód szokásainak kialakítása, mélyítése.
- ✓ Környezettudatosságra nevelés.
- ✓ Erkölcsei nevelés.
- ✓ Művészeti nevelés, néphagyományok ápolása.
- ✓ A kiemelt figyelmet érdemlő gyermekek támogatása, egyénre szabott fejlesztése.
- ✓ A gyermekek hatékony fejlesztéséhez szükséges alapos gyermekismeret, az előzetes tapasztalatok és az aktuális állapotuk fegyelembevételével.
- ✓ A kiemelkedő képességű gyermekek célzott támogatása.
- ✓ A mérések eredményeire alapozott tervezés.

#### **1.1.3. Fejlesztési elképzelések**

Az elkövetkezendő öt év kiemelt céljait az önértékelések, a vezetői és intézményi tanfelügyelet eredményeire, és a szakmai helyzetelemzésre építve három szinten – **pedagógus, vezetői, intézményi** – határoztam meg.

### 1.1.3.1. A pedagógus kompetenciák fejlesztésére irányuló kiemelt célok

Területek	Célok
<p><b>1. Pedagógiai módszertani felkészültség</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a gyermekcsoport sajátosságaihoz igazodó megismerési folyamatok tudatos alkalmazása</li> <li>▪ a különböző külső- és belső továbbképzéseken, belső tudásmegosztások alkalmával szerzett új ismeretek beépítése a mindennapi nevelő – oktató munkába</li> <li>▪ az adott nevelési év kiemelt céljai jelenjenek meg a nevelési és tanulási folyamatok tervezésében és a megvalósítás folyamatában, valamint az értékelésben</li> <li>▪ az intézményi dokumentációk kövessék a jogszabályi változásokat</li> </ul>
<p><b>2. Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramja által meghatározott feladatok megvalósítása</li> <li>▪ a gyermekek mindenekfelett álló érdekének tiszteletben tartásával a Pedagógiai Programunkban meghatározott célok és feladatok megvalósítása korszerű eszközökkel, magas szakmai, módszertani tudással</li> <li>▪ a tervezésben – minden területen – jelenjen meg a differenciált fejlesztés</li> <li>▪ önreflexió, erősségek, gyengeségek felismerése, a fejlődés képessége</li> </ul>
<p><b>3. A tanulás támogatása</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gyermeki érdeklődésre, kíváncsiságra épített tanítási, tanulási folyamat szervezése</li> <li>▪ a gyermekek tanulási képességeinek fejlesztése önálló felfedezéssel, aktivizálással, élményszerű tevékenységekkel</li> <li>▪ nyugodt, kiegyensúlyozott, alkotást és kreativitást segítő légkör megteremtése a fejlődéshez</li> <li>▪ digitális kompetenciák fejlesztése</li> <li>▪ a nevelési és tanulási folyamat során alkalmazható értékelési eszköztár fejlesztése</li> </ul>
<p><b>4. A gyermek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez szükséges megfelelő módszertani felkészültség</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kiemelt figyelem fordítása a nevelési és tanulási folyamatokban a gyermekek értelmi, érzelmi, szociális és testi sajátosságaira</li> <li>▪ a gyermekek sokoldalú megismerését szolgáló pedagógiai – pszichológiai módszerek alkalmazása</li> <li>▪ az egyéni fejlődés és az egyénre szabott fejlesztés lehetőségeinek megteremtése</li> <li>▪ szakmai együttműködés, kommunikáció, és nyitottság a szakszolgálatokkal, fejlesztő szakemberekkel</li> <li>▪ a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek egyéni fejlesztése kapjon hangsúlyt</li> <li>▪ a tehetségígéretes gyermekek kibontakozásának segítése</li> </ul>

<p><b>5. A csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, csoportos tevékenység</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ legyen fontos szerepe a közösségnevelésnek, az egyéni és közösségi szükségletek figyelembevételével</li> <li>▪ a gyermekek egymás elfogadására, tiszteletére, kölcsönös támogatására, előítélet mentességre nevelése kapjon kiemelt figyelmet</li> <li>▪ az együttműködési képességek fejlődéséhez szükséges feltételek megteremtése a pedagógiai folyamatokban</li> <li>▪ veszélyhelyzetben az online oktatás biztosítása, a szerzett tapasztalatok felhasználása, minél szélesebb körű kapcsolattartás működtetése (a családokkal, kollegákkal, szakemberekkel)</li> </ul>
<p><b>6. Pedagógiai folyamatok és a gyermek személyiség-fejlődésének folyamatos értékelése, elemzése</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a gyermekek személyre szabott értékelése</li> <li>▪ mérő eljárás rendszeres alkalmazása a gyermeki fejlődés nyomon követéséhez, feltáráshoz, újabb technikák felkutatása, tanulása</li> <li>▪ a gyermekek önértékelési képességének segítése a nevelési, tanulási folyamatban</li> </ul>
<p><b>7. Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ hatékony együttműködés a pedagógustársakkal, a nevelő-oktató munkát segítő munkatársakkal, folyamatos kapcsolattartás a családokkal, szakemberekkel</li> <li>▪ a kommunikációs eszközök, online kapcsolatok folyamatos működtetése, fejlesztése az információ átadásához</li> <li>▪ elfogadó attitűd kialakítása, mélyítése az együttműködéshez</li> </ul>
<p><b>8. Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ reflektív pedagógiai munka</li> <li>▪ a pedagógus tudásának folyamatos megújítása, a megszerzett tudás eredményes alkalmazása a pedagógiai gyakorlatban</li> <li>▪ intézményi innovációk segítése</li> </ul>
<p><b>9. A környezeti nevelésben mutatott jártassága, a fenntarthatóság értékrendjének hiteles képviselője és a környezet-tudatossághoz kapcsolódó attitűdök átadásának módja</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a Vadkörte munkaközösség éves munkaterve illeszkedjen az ONAP-hoz a Pedagógiai Programunkhoz</li> <li>▪ a fenntarthatóság és a környezettudatos magatartás beépítése és tervezésbe és a mindennapokba</li> <li>▪ kiemelt figyelem az egészséges életmód szokásainak hangsúlyára</li> </ul>

### 1.1.3.2. Vezetési kompetenciák fejlesztésére irányuló kiemelt célok:

Területek	Célok
<p><b>1. Az intézményi pedagógiai folyamatok stratégiai vezetése és irányítása</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kiemelt figyelem fordítása (ellenőrzéssel) a nevelési –, és tematikus terv kidolgozására, (az alkalmazott módszerek feleljenek meg az egyes gyermeki igényeknek, hatékonyabban járuljanak hozzá a fejlődéshez)</li> <li>▪ az intézményi pedagógiai folyamatok tervszerű és szakszerű biztosítása a köznevelésünk elvárásának megfelelően</li> <li>▪ a gyermekek egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatására összpontosító nevelő munka</li> <li>▪ a csoportban használatos naplók, formanyomtatványok felülvizsgálata, aktualizálása (a PP, jogszabályoknak, vészhelyzetnek megfelelően)</li> <li>▪ az intézményi működést befolyásoló mérési adatok, eredmények felhasználása a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a nevelés/tanulás szervezésében és irányításában</li> <li>▪ a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek (tehetség gondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) kapjanak speciális támogatást</li> </ul>
<p><b>2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a kooperatív vezetésre építve, a hatékony csapatmunkát figyelembe véve, a vezetési feladatok delegálása és koordinálása az egyenletes munkamegosztás érdekében</li> <li>▪ a fluktuáció tudatos, tervszerű kezelése, stratégiai lépések kidolgozása</li> </ul>
<p><b>3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a változások folyamatának tervezése, nyomon követése, kockázati tényezők figyelembevétele</li> <li>▪ a változtatás folyamatának hatékonyan kezelése, tervezése, értékelése</li> <li>▪ az intézmény erősségeinek és gyengeségeinek rendszeresen történő meghatározása (figyelembe véve a külső és belső intézményértékelés eredményeit); ezek felhasználása, beépítése a tervezésbe</li> <li>▪ az intézmény rövid és hosszú távú tervei megvalósulásának irányítása</li> <li>▪ a nevelő-oktató munka hatékonyságát növelő kezdeményezések, innovációk támogatása</li> <li>▪ a vezetési kompetenciák alkalmazása, fejlesztése</li> <li>▪ a vezetői programomban szereplő célok rendszeresen megjelennek a tervezésben és végrehajtásban</li> <li>▪ reális önértékelés</li> </ul>

<p><b>4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a kollégák erősségeinek felszínre juttatása</li> <li>▪ belső továbbképzések gazdagítása</li> <li>▪ a továbbképzéseken szerzett ismeretek megosztása, valamint nyitott, támogató kollektíva ösztönzése a közös célok eléréséhez</li> <li>▪ a pedagógiai munkát befolyásoló konfliktusok, problémák hatékony kezelése</li> <li>▪ a vezetői feladatok megosztása,</li> <li>▪ a pedagógiai munka rendszeres ellenőrzése, értékelése – ezek megosztása (a pedagógussal) a magas színvonalú szakmai munka érdekében</li> <li>▪ a fejlesztő szemlélet érvényesítése az óvodapedagógusok értékelésében</li> <li>▪ az óvodapedagógusok személyes szakmai fejlődésének támogatása, ösztönzése</li> <li>▪ aktív, a pedagógiai programmal és munkatervekkel összhangban működő munkaközösségek működtetése</li> <li>▪ a továbbképzési program és a beiskolázási terv megfelelése az intézmény szakmai céljainak, és a munkatársak szakmai karriertervének</li> <li>▪ az intézmény munkatársainak és partnereinek bevonása az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntések előkészítésébe</li> <li>▪ személyes és napi kapcsolat a kollégákkal, odafigyelve a problémákra</li> </ul>
<p><b>5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ az intézmény működését befolyásoló jogszabályi változások nyomon követése</li> <li>▪ az óvodapedagógusokat érintő, munkájukhoz szükséges jogszabályváltozások megosztása az érintettekkel</li> <li>▪ hatékony információáramlás biztosítása az I. és II. számú óvoda között</li> <li>▪ a két kollektíva szorosabb együttműködésének elősegítése szakmai és szabadidős programok szervezésével</li> <li>▪ szabályos, korrekt, naprakész dokumentáció</li> <li>▪ további hatékony együttműködés a fenntartóval (szakmai, gazdálkodás)</li> </ul>



### 1.1.3.3. Kiemelt intézményfejlesztési célok:

Területek	Célok
<p><b>1. Pedagógiai folyamatok</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézmény működését befolyásoló mérési és más mutatók feldolgozása és eredménye alapján legyenek elkészítve</li> <li>▪ az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítéséhez</li> <li>▪ a nevelőtestület bevonása a tervek elkészítésébe</li> <li>▪ az intézmény kiemelt céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása, elvárások meghatározása</li> <li>▪ önértékelési folyamatok rendszeres ütemezése</li> <li>▪ a gyermeki fejlődés folyamatos nyomon követése, dokumentálása, visszacsatolása a szülőknek</li> </ul>
<p><b>2. Személyiség és közösségfejlesztés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ az eredmények megjelenése a beszámolóokban és az intézményi önértékelésben</li> <li>▪ az óvodapedagógusok módszertani kultúrája terjedjen ki a gyermekek személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, az új módszereket osszák meg egymás között is</li> <li>▪ a személyiség és közösségfejlesztést segítő gyermeki kulcskompetenciák fejlesztése</li> <li>▪ az óvodapedagógusok, a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítők és a gyermekek közötti folyamatos információcsere és együttműködés segítése, támogatása</li> </ul>
<p><b>3. Eredmények</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ az intézményi eredmények nyilvántartása és elemzése</li> <li>▪ a nevelési, tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságra hozása</li> </ul>
<p><b>4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a pedagógiai folyamatok megvalósítása a szakmai munkaközösségek tudatos bevonásával</li> <li>▪ a magas színvonalú szervezeti kultúra megőrzése</li> <li>▪ az új dolgozók bevonása, az értékek átadása</li> <li>▪ a pedagógiai munkát segítő munkatársak szakmai kompetenciájának bővítése</li> <li>▪ az eddig kialakított belső tudásmegosztás folytatása, új módszerek, lehetőségek felkutatása</li> <li>▪ szervezett és hatékony információáramlás – különös tekintettel a két épület közötti információ átadásra</li> <li>▪ az eredményes, kimagasló nevelő, fejlesztőmunka elismerése</li> <li>▪ ösztönző rendszer kialakítása, működtetése</li> </ul>
<p><b>5. Az intézmény külső kapcsolatai</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ folyamatos és jól működő kapcsolattartás a kulcsfontosságú partnerekkel</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lehetőségek felkutatása több társadalmi és közéleti szerepvállaláshoz</li> </ul>
<p><b>6. A pedagógiai munka feltételei</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ az együttműködő szakmai környezet tovább alakítása</li> <li>▪ a vezetői kompetenciák fejlesztése továbbképzések keretében</li> <li>▪ a belső infrastruktúra folyamatos fejlesztése</li> <li>▪ az óvodapedagógus szakma iránt elhivatott munkatársak kiválasztása</li> <li>▪ az intézmény hagyományainak, múltjának ápolása, új hagyományok teremtése</li> <li>▪ a feladatok delegálása a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján</li> <li>▪ intézményi jó gyakorlatok kidolgozása, bemutatása</li> </ul>
<p><b>7. Az ONAP ban megfogalmazott elvárásoknak és a Pedagógiai Programban megfogalmazott céloknak való megfelelés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ az intézmény stratégiai céljainak nyomon követése, elemzése</li> <li>▪ az intézmény pedagógiai programjának koherenciája a a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban foglaltakkal</li> <li>▪ a pedagógiai programban foglaltak megvalósulásának folyamatos nyomon követése</li> <li>▪ a nevelést, tanulást segítő módszerek és eszközök rugalmas kiválasztása</li> </ul>

## 1.2. Vezetésfejlesztés

*„A vezetés cselekvés, nem pozíció.”*

Donald McGanon.

A jó vezető törekszik az állandó megújulásra, az új elvárásokhoz igazodó alkalmazkodásra.

Az állandó társadalmi változások olyan vezetőt kívánnak meg, aki képes rugalmasan, gyorsan reagálni, és lépést tartani a kor kihívásaival.

Ezért a vezetésfejlesztés nagyon fontos számomra. Ezen a területen szerzett tudásomnak, tapasztalataimnak megfelelően szeretném szükség szerint fejleszteni vezetői attitűdömet, szakmai tudásomat.

Önmagammal szembeni elvárásom saját fejlődésem érdekében, a rendszeres önreflexió, mely segítségével a feltárt eredmények vagy megerősítik, vagy új irányba terelhetik vezetői munkámat.

Terveim között szerepel mesterprogram kidolgozása, a mesterpedagógus fokozat megszerzése.

Egy intézmény vezetőjeként felelősséget vállalok, nemcsak a szakmai munkáért, de az óvodában dolgozó munkatársaimért is. Ehhez elengedhetetlen munkatársaim bizalma, és az, hogy tisztában legyek minden dolgozó képességével.

Vezetői munkámat eddig is a józan, objektív szemlélet, az alaposan átgondolt, és minden esetben szakmai alapokra helyezett döntések határozták meg. Ezen a későbbiekben sem kívánok változtatni. Ezek azok a tényezők, amelyek egy helyzetben alátámasztják vezetői alkalmasságomat és kompetenciáimat.

Ezek mellett azonban – ahogyan eddig is – nagyfokú empátia és elfogadás segíti majd munkatársaimmal való emberi és szakmai kapcsolatomat.

Ugyanezt a fajta együttműködést várom el az óvodapedagógusoktól és a nevelő – oktató munkát segítőktől is, egymással és a szülőkkel való kapcsolattartásban.

### **1.3. Humánerőforrás fejlesztése**

Az eredményes szakmai munkához elengedhetetlen az innovatív, alkotó környezet, és a szervezet folyamatos fejlesztése.

#### **A humánerőforrásfejlesztést segítő elképzeléseim:**

- ◆ humánerőforrás szemléletű vezetési stílus
- ◆ a dolgozók bevonása a döntési folyamatokba
- ◆ az új dolgozók megismertetése intézményünk elvárásaival, értékeivel
- ◆ egységes, azonos értékekre épülő és célokért küzdő csapat kialakítása
- ◆ továbbképzések, egyéni ötletek megvalósításának támogatása
- ◆ lényegesen több feladat delegálása, a munkatársak képességeire építve
- ◆ egyenlő terhelés, feladatmegosztás
- ◆ a magas színvonalú munka támogatása, elismerése,
- ◆ pozitív attitűd, támogató légkör

- ◆ a munkafeltételek folyamatos értékelése, szükség esetén javítása
- ◆ hagyománnyá vált csapatépítő tréningek, kirándulások szervezése

### ***Pedagógusok***

Továbbra is támogatom a szakvizsgára irányuló szakirányú továbbképzéseket, és a pedagógiai munka színvonalának emeléséhez hozzájáruló képzéseket.

Ösztönzőm és segítem – akár mentorként is – a gyakornokokat és a Pedagógus II. fokozat elérését megcélózni kívánó pedagógusokat.

A továbbiakban is fontosnak tartom a belső tudásmegosztások megszervezését, illetve a brain storming-okat, és a pedagógusok ventilálását segítő megbeszéléseket, szupervíziókat.

Az elmúlt nevelési évben egy óvodapedagógusnak lehetősége nyílt egyéni pályázattal, az Erasmus keretében, betekintést nyerni egy spanyol óvoda életébe. Továbbra is támogatom olyan uniós pályázatok felkutatását, amelyek intézményi vagy egyéni szinten lehetőséget teremtenek más európai országok oktatási rendszerének megismeréséhez. Ezek a nemzetközi kapcsolatok hosszú távú közös munkát eredményezhetnek.

### ***Nevelő – oktató munkát közvetlenül segítők***

Rendkívül fontosnak tartom a dajkák, pedagógiai asszisztensek fejlődését, képzését is.

Hiszen, ha csak közvetett módon is, de részt vesznek a gyermekek nevelésében, kiemelt szerepük van a gondozási tevékenységeknél, a gyermeki önállóság alakításában. Ugyanolyan példát mutatnak a gyermekeknek, mint a pedagógusok.

Ezért a továbbiakban is biztosítom számukra a külső továbbképzéseken való részvételt, segítek ezek felkutatásában, és megteremtem a képzésen való részvételhez szükséges intézményi feltételeket. (pl. helyettesítés, munkarend változtatása)

Ezen kívül – évente egyszer – a tavaszi belső továbbképzésen ők is részt vehetnek, nekik is szervezek külön tréneret vagy munkájukhoz segítséget nyújtó előadót.

Kiemelten fontosnak tekintem az egy csoportban dolgozó munkatársak szoros, összehangolt munkáját. Ezért a csoportok kialakításánál fontos szempont az emberi és szakmai háttér figyelembevétele. Figyelek az óvodapedagógus párok attitűdjére, jellemvonására, a különböző mértékű és jellegű tapasztalatok meglétére, hiszen rendkívül lényeges, hogy kiegészítsék egymást, tudjanak közös nevezőre jutni és kompromisszumot kötni a célok elérésének érdekében. Ha egy páros nem jól működik, az a gyermekcsoport mindennapjaira is kihat, és azon változtatni kell.

Sajnos az intézményben történő folyamatos fluktuáció következtében (gyermekvállalás, nyugdíjba vonulás) nehéz ezeket megvalósítani, de szerencsére eddig mindig sikeresen vettük az akadályokat. A célom, hogy az elkövetkezendőkben is sikerrel járjunk.

Továbbra is támogatom és ösztönzöm a különböző munkacsoportok létrejöttét és működését. Minden óvodapedagógus tagja legalább egy munkaközösségnek.

Mivel csapatunk sokszínűsége is hozzájárul sikereinkhez, az elkövetkező években is törekszem arra, hogy a közösségben lévő egyéni érdekek is figyelmet kapjanak.

Ha ugyanis egy közösségben az egyének jól érzik magukat, kiteljesedhetnek, az meghatározza a közösségért végzett munkájukat is. Ezért kiemelten fontosnak tartom, hogy ne csak a szakmai és munkatársi, hanem az emberi oldalát is megismerjem munkatársaimnak.

Minden alkalmazottam tudja, hogy az ajtóm nyitva áll előttük, bizalommal fordulhatnak hozzám, és ha tudom, segítem őket problémájuk megoldásában is.

A humánerőforrás fejlesztésével – hiszem –, hogy munkatársaim belső igényévé válik az igényes pedagógiai és szakmai munka. Ez az egyik legfontosabb pillére a magas színvonalú és hatékony munkának.

#### **1.4. Tárgyi erőforrások fejlesztése**

Az eredményes munkavégzés fontos feltétele a korszerű munkaeszközök biztosítása. E mellett az esztétikus és igényes környezet segíti a családi légkört és a munkahelyi jó közérzet kialakítását.

Ezért kiemelt feladatommak tekintem az intézmény gazdaságos működtetését, és a pénzügyi erőforrások hatékony felhasználását, a tárgyi feltételek bővítését.

A gazdálkodást a fenntartó – Debreceni Egyetem – anyagi támogatása, és a gazdálkodásra vonatkozó szabályok határozzák meg.

A fenntartó által biztosított források mellett a DOTE Óvodáért Alapítvány támogatása is segíti a tárgyi erőforrások fejlesztését. Különböző programokon és adójuk 1 %-val a szülők is támogatják az alapítványt.

Bár intézményünk eszköz ellátottsága kiemelkedően jónak mondható, mindig van hová fejlődni, korszerű eszközöket, egyre modernebb technikát alkalmazni a hatékony szakmai munka érdekében.

Ezért továbbra is célom a különböző források felkutatása (pályázat, cégek hozzájárulása, stb.), melyek segítségével bővíthetjük eszköztárunkat.

Az udvari játékeszközök felülvizsgálata, javítása és cseréje folyamatos. Az elmúlt években több elavult játék helyére telepítettünk újakat, mellyel nemcsak esztétikusabbá, de balesetmentesebbé is tettük az udvari játszó teret. Lehetőség szerint továbbra is bővítjük az udvari játékok körét.

Ahogy eddig is, a következő években is fontosnak tekintem a meglévő tárgyi környezet megóvását, és esetleges állagjavítását.

Ezért – az elkövetkezőkben is – minden nevelési év kezdése előtt felújításra kerülnek a kiscsoportosokat fogadó csoportszobák és azok kiszolgáló helyiségei.

A felújítási munkákkal kapcsolatban rendszeres a kapcsolattartás az egyetem műszaki osztályával.

## **1.5. Szervezetfejlesztés**

Céljaim:

- a szervezeti működés hatékonyságának tovább növelése
- a kommunikációs csatornák működésének hatékonyabbá tétele

- egymást elfogadó, segítő és összetartó közösségi szellem mélyítése
- a dolgozók erkölcsi és anyagi elismerése

Feladataim:

- kiemelt figyelem fordítása a szervezeti értékrend és a munkatársak magatartása közötti összhangra
- az erkölcsi és etikai normák betartatása
- közösen vállalt feladatok kiadása, a feladatok delegálásának gyakoribbá válása
- egymás szakmai munkája iránti érdeklődés igényének kialakítása
- egymás iránti tisztelet és bizalom mélyítése
- több kommunikációs csatorna működtetése egy időben, a két épület közötti kapcsolattartás hatékonyságának növelése (különösen veszélyhelyzetben)
- csapatépítő tréningek, rekreációs programok beiktatása, önismereti tréning szervezése
- a munkatársak sikereinek, eredményeinek elismerése, a közösség előtt és egyéni találkozók alkalmával
- a „mi tudat” erősítése

## 1.6. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

*"Egynek minden nehéz. Soknak semmi sem lehetetlen"*

*Széchenyi István*

Stratégiai vezetésemet a munkatársakkal együttműködve tervezem.

Egyik elsődleges célom a **törvényi előírásoknak, fenntartói elvárásoknak** megfelelő működés biztosítása.

Kiemelkedő célom a **Pedagógiai Programunkban leírt célok** és a **magas színvonalú szakmai munka** megvalósításának figyelemmel kísérése.

Nagyon fontos célom a közvetlen partnerek **elégedettségének** megtartása.

### 1.6.1. A törvényes és jogszerű működéshez szükséges feltételek megteremtése

A törvényes és jogszerű működéshez szükséges feltételek megteremtése		
Rövid távú feladatok 2021 – 2022	Középtávú feladatok 2023 – 2025	Hosszú távú feladatok 2021 – 2026
A szabályozó dokumentumok felülvizsgálata a jogszabályok, és a fenntartói elvárások figyelembevételével.	Az intézmény dokumentumainak folyamatos felülvizsgálata, szükség esetén módosítása.	Az intézményi dokumentumok folyamatos áttanulmányozása, felülvizsgálata, ellenőrzése, a változó jogszabályi kereteknek megfelelően a dokumentumok módosítása, szabályzatok elkészítése, jóváhagyása.
Az alapdokumentumok hozzáférhetőségének biztosítása.	Az alapdokumentumok megismertetése az új dolgozókkal.	
A munkaköri leírások áttanulmányozása, esetleges módosítása.	Az új dolgozók munkaköri leírásának konkretizálása	
A pedagógusok önértékelésének megszervezése	Az Intézményi Önértékelési Program további működtetése, az elvégzett módosításoknak megfelelően.	Az önértékelési folyamatok megszervezése az intézményi program szerint
	A pedagógusok felkészítése a tanfelügyeleti ellenőrzésre	A tanfelügyeleti ellenőrzések lebonyolítása
Gyakornokok minősítő vizsgája Pedagógus II. fokozatot célzó minősítő eljárás A minősítés előkészítése, koordinálása, lefolytatása.	Az újonnan minősüli kívánó pedagógusok támogatása.	A pedagógusok előmeneteli rendszerének támogatása, a feltételek megteremtése.
	A vezetői önértékelés és tanfelügyeleti ellenőrzés (a vezetői ciklus 2-4 évében) megszervezése. Dokumentumok áttanulmányozása, felülvizsgálata, felkészülés az átfogó intézményi önértékelésre és tanfelügyeletre.	
	A HOP felülvizsgálata, módosítása a jogszabályi változásoknak, aktualitásoknak megfelelően.	
	Az intézményi önértékelés és tanfelügyelet megszervezése.	



## 1.6.2. Az intézmény minőségelvű működtetésének terve

Az intézmény minőségelvű működtetésének terve		
Rövid távú célok 2021 – 2022	Középtávú célok 2023 – 2025	Hosszú távú célok 2021 – 2026
<b>Pedagógiai folyamatok</b>		
A pedagógiai munka tervezésében konkrét feladatokkal jelenjen meg a differenciálás (felzárkóztatás, integráció, egyéni fejlesztések)	A gyermekek fejlődési eredményeinek számszerűsített megjelenése, a hatékonyság növelése.	A tanulási folyamatok tervezése, a gyermekek személyiségének fejlesztése a PP és az ONAP elvárásai alapján történjen.
A nevelési év kiemelt feladatai jelenjenek meg a tervező munkában.	Tudatos és eredményekre épülő tervezés,	A Pedagógiai Programban és az éves munkatervekben megfogalmazott célok, feladatok magas szintű megvalósulása
A szabadjáték kitüntetett szerepének, fontosságának tudatosítása, a folyamatos, rugalmas napirend hatékony működtetése a csoportokban.	A szabadjáték és a tevékenységekben megvalósuló tanulás arányainak tudatossága.	A különböző tevékenységek szervezésének tudatossága, rugalmasság, a gyermekek egyéni képességeihez, szükségleteihez való igazodás.
Az érzelmi nevelés, érzelmi biztonság erősítése a szocializációs folyamatban.	Boldogság „órák” a különböző korcsoportokban.	⇒
A különböző csoportok (gyermek, szülő, dolgozó) pandémia okozta problémáinak mentális segítése.	A gyermekek szocializációs folyamatának, érzelmi biztonságának segítése. A családok folyamatos támogatása.	⇒
Pedagógus önértékelések, egyéni fejlesztési / intézkedési terv készítése, az eredmények nyomon követése.	Vezetői önértékelés, vezetői fejlesztési / intézkedési terv készítése, az eredmények nyomon követése	Intézményi önértékelés, intézményi fejlesztési/ intézkedési terv készítése, az eredmények nyomon követése.
<b>Személyiség és közösség fejlesztés</b>		
Megfelelő információ gyűjtése a gyermekről a szabályozó dokumentumok elvárásai szerint.	Az információk felhasználása az egyéni fejlesztésben, differenciálásban.	Folyamatos nyomon követés és korrekció (dokumentáció, mérési eredmények)
Közvetlen és közvetett partnerek elégedettségének mérése, feldolgozása.	Fejlesztési lehetőségek meghatározása az eredmények alapján.	Kidolgozott módosításváltoztatás, fejlesztés.

Információs csatornák tudatos használata, új lehetőségek keresése	→	
Az egyéni képességek megismerése, felhasználása, fejlesztése	A meglévő képességekre alapozott fejlesztés, feladatmegosztás, egyenletes terhelés	→
		A Pedagógus életpálya modell támogatása
<b>Eredmények</b>		
BECS ötéves munkatervének felülvizsgálata, értékelése, fejlesztési terület meghatározása.	Módosított Önértékelési program bevezetése.	Az előmeneteli és minőségelvű szakmai tevékenység érdekében a jogszabályok betartása (minősítés, tanfelügyelet, önértékelés).
A jogszabályok, rendeletek figyelése (változások, változtatások).	Az intézmény működését szabályozó dokumentumok felülvizsgálata (P.P., Házi rend, SZMSZ). Mérések, eredmények felhasználása.	→
A SWOT elemzés újragondolása, használata az elégedettség méréséhez.	Partnerek elégedettségének mérése, az eredmények felhasználása a sikeres működéshez.	Minőségelvű működtetés.
„Büszkeségeink” fal kialakítása mindkét épületben.	A gyermekmunkák, sikerek, elismerése. A sikerek intézményszintű megismerése.	→
<b>Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció</b>		
Tudásmegosztás, jó gyakorlatok alkalmazása a pedagógiai munkában.	Egymás szakmai munkájának nyomon követése, az egymástól tanulás lehetőségének kihasználása.	Együttműködés, összedolgozás, a pedagógusok és a szakmai munkaközösségek közötti folyamatos munkakapcsolat mélyítése.
A szervezeti klíma mérése minden nevelési év végén.	Az eredmények felhasználása, szükséges változások megtétele a szervezeti kultúra és a jó munkahelyi klíma érdekében.	→
<b>Az intézmény külső kapcsolatai</b>		
„Nyitás” Debrecen városa felé...	Városi szervezésű programok felkutatása, intézményünk képviselője a rendezvényeken.	Intézmény szakmai stabilitásának megőrzése mellett az intézmény jó hírének fenntartása.

A pedagógusok és családok közötti jó kapcsolat megőrzése, erősítése.	Szülői és partneri igények, megismerése, felhasználása.	Partner központú működés.
Szülői workshop-ok, családi rendezvények.	⇒	
A fenntartóval kialakított nagyon jó szakmai együttműködés mélyítése.	⇒	
Az intézmény honlapjának aktualizálása.	Az óvoda honlapjának folyamatos frissítése, kezelése.	Az intézmény munkájának, információinak széles körű megosztása.
Folyamatos, rendszeres és hatékony együttműködés a gyermeknevelésben segítő szakemberekkel. (EGYMI)	⇒	
A Klinika központ területén lévő és a DAEFI-hez tartozó egészségügyi intézményekkel, szakemberekkel való szoros kapcsolattartás.	⇒	
Folyamatos együttműködés az egyetem köznevelési és közoktatási intézményeivel.	⇒	
<b>A pedagógiai munka feltételei</b>		
		Felkészülés az új szülői generáció gyermekeinek nevelési és fejlesztési nehézségeire.
	A pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra folyamatos felülvizsgálata, szükség szerint fejlesztése.	
A Programunk megvalósítását, és a környezettudatos megatartást segítő eszközök folyamatos beszerzése.	Komposztáló kialakítása a két udvaron. Szelektív hulladékgyűjtés.	
	Az intézkedési tervnek megfelelő fejlesztések.	
A pedagógushiány pótlása, új munkatársak alkalmazása.	⇒	
	A szakmai munkaközösségek ösztönzése, támogatása.	

Folyamatos kapcsolattartás a két épület között.	A két épületben dolgozó munkatársak kapcsolatának, együttműködésének mélyítése.	Több közös program, munkatársi találkozók szervezése.
Beiskolázási terv elkészítése.	Az intézmény öt éves továbbképzési programjának elkészítése.	
	Az intézményi hagyományok, szokások megtartása, újak kialakítása.	→
<b>A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés</b>		
	Az intézmény Pedagógiai Programjában foglaltak megvalósulásának folyamatos nyomon követése.	→
Megfelelő tanítási, nevelési eszközök, módszerek kiválasztása, alkalmazása – mérések, eredmények.	→	A magas színvonalú szakmai munka támogatása.

### 1.6.3. A nevelő – oktató munka ellenőrzése és értékelése

Az intézményi munka színvonalát meghatározza a pedagógusok és nevelő – oktató munkát segítők rendszeres ellenőrzése és értékelése.

Az ellenőrzés célja, hogy feltárja a dolgozók cél és eredményorientált tevékenységét, elősegítse a hatékony működés megvalósítását.

Az éves munkaterv tartalmazza az ellenőrzés és értékelés szempontjait, formáit is módját.

Az ellenőrzés célja:

- az intézmény jogszerű működésének biztosítása
- a magas szintű pedagógiai munka folyamatos biztosítása
- információ a pedagógusok szakmai munkájáról
- támpont a dolgozók rendszeres értékeléséhez, fejlődéséhez

A **pedagógusok** szakmai ellenőrzése az alábbiakra kiterjed ki:

- a Pedagógiai Programban és az éves tervben meghatározottak végrehajtása (koherencia)
- a csoportok tervező munkája (csoportnapló)
- statisztikai adatok vezetése, felvételi és mulasztási napló
- a gyermekek fejlettségének vizsgálata (fejlődési lap, féléves szöveges értékelés)
- csoportátogatások (gyakorlati megvalósulás)

A **nevelő – oktató munkát végző alkalmazottak** ellenőrzése kiterjed:

- a munkaköri leírásokban szereplő feladatok végrehajtásának minőségére
- munkarend, munkaidő betartása, kihasználása

Hiszem, hogy az értékelési rendszer csak akkor működik jól, ha az értékelés reális, objektív, és a fejlődést segíti. Értékelésemben nagyon fontosnak tartom a meglévő értékek hangsúlyozását, a pozitívumok erősítését, mert ezzel ösztönzöm a dolgozókat és támogatom pozitív attitűdjüket.

Nem keresem mindenáron a hibát, a negatív beállítódást elutasítom. A negatív kritika mindig a fejlődést kell, hogy szolgálja. Nem érzelmi alapokra helyezett, és nem lehet személyeskedés sem.

A hospitálások utáni megbeszélésen fontosnak tartom, hogy a pedagógus lehetőséget kapjon az önreflexióra, az önértékelési technikák gyakorlására. Ezzel – egyébként – a külső ellenőrzésekre is felkészítem az óvodapedagógusokat.

*Magammal szembeni elvárásaim:*

- önmagam folyamatos fejlesztése
- önreflexió
- rendszeres visszajelzés az egyének teljesítményéről
- a fejlődés lehetőségének biztosítása
- elismerés
- az esetleges szankciók alapjainak megteremtése

## 1.7. Az intézmény kapcsolatrendszerének fejlesztése

### ❖ Kapcsolattartás a fenntartóval

Az óvoda és a fenntartó között kialakított szoros együttműködés feltétele az intézmény jogszerű és gazdaságos működtetésének.

Vezetőként ezt a szoros kapcsolatot folyamatosan fenntartom, ápolom. A továbbiakban is fontosnak tartom a rendszeres és hatékony együttműködést, ezért kiemelten figyelek a jó kapcsolat mélyítésére, és az eddig kialakított kölcsönös bizalom megtartására.

A fenntartói elvárásoknak való megfelelés az elkövetkezendőkben is kiemelt jelentőségű számomra.

Az egyetem által szervezett rendezvényeken, programokon, ünnepi alkalmakon továbbra is feladatomban tartom, hogy az óvodát képviseljem.

### ❖ Kapcsolattartás a szülői közösséggel, családokkal

Az óvodai nevelés a családi nevelésre alapozva, azzal együttműködve szolgálja a gyermekek teljes személyiségfejlődését. Ennek egyik legfontosabb alapja, hogy az óvoda és a családok között bizalomra épülő, kölcsönös tiszteleten alapuló, szoros együttműködés jöjjön létre.

Ezért nagyon fontosnak tartom nemcsak az óvodapedagógusok és nevelő munkát segítő kapcsolatát a családokkal, de az én, vagy az óvodatitkár szülőkkel való kapcsolata is meghatározó.

A kapcsolattartás módjai:

- szóban
- elektronikus úton (e-mail, honlap, Google classroom)
- faliújság

A veszélyhelyzetben az elektronikus kapcsolattartási módokat preferáljuk.

A kapcsolattartás formái (normál helyzetben):

- ◆ Napi találkozások

- ◆ Fogadó órák
- ◆ Nyílt óvodai ünnepségek
- ◆ Sport-és egyéb rendezvények
- ◆ Kirándulások
- ◆ Nyílt napok
- ◆ Szülői értekezletek
- ◆ Workshop-ok

Nagyon fontosnak tartom, hogy a szülők megismerjék Pedagógiai Programunkat, és belső szabályzó dokumentumainkat. A pedagógusokkal kiemelten fontosnak tartjuk, hogy a szülők tájékozottak legyenek az intézményünkben folyó pedagógiai munkával, a gyermekneveléssel kapcsolatban.

Az elmúlt években a kapcsolattartást, és az intézmény életébe való betekintést kibővítettük az „együtt játszás a szülőkkel” és „nagyszülők az óvodában” programokkal. Ezek mellett egyre több csoport szervezett workshop délutánokat egyes ünnepek előtt. A későbbikben – amint az óvodai élet visszatér a régi kerékvágásba – szeretnénk folytatni az újonnan kialakított hagyományokat, és esetleg újabbakkal bővíteni ezeket.

*Az szülői munkaközösség az óvodába járó gyermekekkel kapcsolatos kérdésekben és az intézmény működését érintő bizonyos kérdésekben véleményezési joggal rendelkezik, illetve javaslatot tehet. Az SZMK-val kialakított jó kapcsolatot a továbbiakban is szeretném megőrizni.*

#### ❖ **Intézményi együttműködés**

Az intézményi együttműködésen belül kiemelném a Debreceni Egyetem köznevelési és közoktatási intézményeivel való kapcsolattartást (bölcsőde, gyakorló óvoda, általános iskolák). Kiemelten fontosnak tartom a továbbiakban is megőrizni a szoros és kölcsönös együttműködést.

Továbbra is célom, hogy partner kapcsolatot alakítsak ki önkormányzati és egyéb fenntartású óvodákkal is.

Szorosabbá kívánom fűzni az intézményi együttműködést azokkal az általános iskolákkal, ahol évről évre sok tanköteles gyermek kezdi meg tanulmányait az óvoda befejezése után. (mese, versmondó versenyek, rajz pályázatok, sport versenyek, stb.)

Intézményünk külső kapcsolatainak rendszere, formája és módja megtalálható a Pedagógiai Programunkban. A programban szereplő intézményekkel, szakmai közösségekkel, és szervezetekkel folytatni kívánom a kölcsönös együttműködésen alapuló kapcsolatot.

## **2. Záró gondolatok**

*„A vezetés nem jog, hanem kiváltság. Folyamatosan ki kell érdemelnünk.”*

*John C. Maxwell*

Amikor 2017 januárjában óvodavezető lettem, a vezetői szerep bár nagy kihívás volt számomra, de úgy éreztem, hogy teljes hittel és meggyőződéssel szeretnék küzdeni a közös célokért, és felelősséget vállalni az intézménybe járó gyermekekért és dolgozókért. Ezt ma is ugyanígy érzem.

Az elmúlt négy év nem kevés nehézség elé állított. Voltak könnyebb és nehezebb napok, konfliktusok, problémák, sikerek és kudarckok egyaránt.

De egy dolgot mindig tudtam. Azt, hogy egy olyan közösségben, ahol támogatnak és vezetőként elfogadnak, nincs olyan akadály, amit ne tudnék leküzdeni.

Minden hátra hagyott nehézség hozzáadott vezetői munkámhoz, segítette a fejlődésem, hiszen vezetőnek senki sem születik. Szükség van a folyamatos tanulásra, hogy hatékonyabb legyek, és egyre magasabb szinten végezzem munkámat.

Az egységes pozitív szemlélet és elhivatottság közös pont a közösségünkben. Erre építek, erre tervezek, és nap, mint nap ez segíti vezetői munkámat.

A mai korban egy dolog állandó; a változás. Nevelőtestületünk képes az ennek való megfelelésre.



Az eddig elért eredmények közös érdemünk, hiszen csak egymást segítve, munkatársaimmal szorosán együttműködve lehet minőségi munkát nyújtani. Az elmúlt évek során sikerült megtartanunk a magas szakmai színvonalat, és tovább öregbíteni óvodánk jó hírnevét. Ebben a szülők, a fenntartó, és a szakmai munkát segítőik maximálisan partnerek voltak.

Szeretném továbbra is ápolni azokat az értékeket, amelyeket az óvoda kollektívája az elmúlt évek során tovább vitt, vagy együttesen megteremtett.

Továbbra is célom, hogy olyan alkotó légkörben dolgozzanak a munkatársaim, ahol jól érzik magukat, kiteljesedhetnek, és az egyéniség értéként jelenik meg.

Továbbra is célom és feladatom, hogy olyan szeretetteljes légkört és családi környezetet teremtsünk, ahol a gyermekek biztonságban és szeretetben érzik magukat, ezzel segítve teljes személyiségük fejlődését.

Továbbra is célom és feladatom, hogy a szülők biztonságban érezzék gyermekeiket óvodánkban, érezzék támogatásunkat, bizalmunkat.

Továbbra is célom, hogy az esetleges veszélyhelyzetben a családok érezzék, hogy biztonsággal számíthatnak ránk.

Továbbra is nyitott vagyok az újra, a fejlődést segítő javaslatokra, és munkatársaimmal szorosán együttműködve szeretném megvalósítani a vezetői programomban megfogalmazott célokat.

Hálával és köszönettel tartozom kollegáimnak az eddigi támogatásukért, a fenntartónak a bizalomért és a sok segítségért.

Bízom benne, hogy folytatni tudom a megkezdett munkát, és hiszek abban, hogy a pályázatomban foglaltak megvalósíthatók, és az abban leírtakkal azonosulni tudnak.

Kérem munkatársaim, a fenntartó, és a szülői közösség támogatását, hogy tovább dolgozhassunk gyermekeink jövőjén.

Debrecen, 2021. 03. 18.

Nagy Angéla  
óvodavezető, óvodapedagógus