

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása

1.1.1. Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési alapelvek, célok és feladatok meghatározásában.

Az intézmény működését meghatározó valamennyi alapdokumentum készítését, így a Pedagógiai Program nevelési alapelveinek, céljainak, feladatainak meghatározását is Ő végzi, kollégái véleményét meghallgatja.

1.1.2. Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a nevelési/tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.

Az intézményvezető munkája során együttműködik munkatársaival, kollégái érdekeit mindenben képviseli. Deklarált céljait elhivatottságával, elkötelezettségével, demokratikus, jó munkahelyi légkör biztosításával, a minőségi munkához szükséges feltételek megteremtésével, a partnerekkel kialakított jó kapcsolatok fenntartásával biztosítja a gyermekek fejlesztése érdekében.

1.1.3. A gyermekek egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatására összpontosító nevelő munkát vár el.

Kiemelt feladatának tekinti e területet, s szoros együttműködést vár el a gyermekek egyéni fejlesztése érdekében. Tehetséggondozás terén folyamatos lépéseket tesz intézményi és csoportszinten is.

1.2.1. Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a nevelés/tanulás szervezésében és irányításában.

A mérési adatok, eredmények összesítése, visszacsatolása, beépítése nem jellemző az intézményben.

1.2.2. A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességről szóló információkat.

Nevelési/tanulási eredményekkel kapcsolatos információkat megosztja a kollégájával.

1.2.3. Beszámolót kér a gyermek megfigyelésén, és a helyben szokásos méréseken alapuló egyéni fejlődés változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a gyermek fejlesztése érdekében.

Figyelemmel kíséri a gyermekek fejlődését célzó megfigyeléseket, melyek hatékonyan segítik a gyermekek egyéni fejlesztését. De az eredmények után nem következnek be a célok kitűzése a megfigyelési eredmények figyelembevételével.

1.3.1. Irányításával az intézményben kialakítják a gyermekek értékelésének közös alapelveit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.

Az egyéni személyiséglapokhoz, a Marosits-féle dyslexia prevenció előrejelző gyorstesztet (DPT) használják. Táblázatos formában, pontozással történik az értékelés.

1.3.2. Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába.

Javasolt, hogy a mérési eredményekből adódó, fejlesztő célú visszajelzések, épüljenek be a mindennapi gyakorlatba, pedagógiai kultúrába.

1.4.1. A jogszabályi lehetőségeken belül a pedagógiai programot, az Óvodai nevelés országos alapprogramjára (ONAP) alapozva, az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

Figyeli a jogszabályi változásokat, kikéri a kollégák véleményét és a helyi sajátosságokhoz igazítja.

1.4.2. Irányítja az éves nevelési, az éves tanulási/tevékenységi/projekt/tematikus terv, és az éves tervezés egyéb dokumentumainak kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a pedagógiai program teljesítését valamennyi gyermek számára.

Irányítja, segíti a tervezés dokumentumainak elkészítését. Ellenőrzi a pedagógiai program és éves tervezés dokumentumainak összehangolását.

1.4.3. Gondoskodik arról, hogy a nevelési, a tevékenységi tervben, az óvodapedagógusok éves tervezésében megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése.

A nevelési-, és tevékenységi tervek kötelező elemei, a környezeti neveléshez, fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése.

1.5.1. Irányítja a differenciáló, az egyéni nevelési/tanulási utak kialakítását célzó nevelés/tanulástámogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést.

Nevelésük céljaként határozza meg az élmény gazdag környezet, az egyéni fejlődés figyelembevételét, harmonikus személyiségfejlesztést. A tanítás-tanulás folyamatban a bizalomra, megértésre épülő óvónő-gyermek közötti kapcsolatra törekszenek. (PP.) Egyéni megsegítéssel gondoskodnak arról, hogy valamennyi gyermek a szükségleteinek és az értelmi képességeinek megfelelő bánásmódot, fejlesztést kapjon.

1.5.2. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.

Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek megfelelő támogatást kapjanak. A felzárkóztatáshoz utazó gyógypedagógus szakember segítségét veszik igénybe, a Pedagógiai Szakszolgálat segítségével. A SNI kisgyermekek fejlesztéséhez azonban egyre nagyobb gondot jelent a megfelelő szakember megtalálása. Az óvodapedagógusok igyekeznek mindent megtenni a valamiben "tehetségcsírát" mutató gyermekek segítése érdekében. Így tedd rá! program", Sakk játék program"

1.5.3. Nyilvántartja a kötelező óvodai nevelésből távolmaradás kockázatának kitett gyermekeket, és aktív irányítói magatartást tanúsít a távolmaradás megelőzése érdekében.

Nyilvántartja a kötelező óvodai nevelésből távolmaradás kockázatának kitett gyermekeket

Kiemelkedő tevékenységek

Kiemelt figyelmet igénylő gyermekeknél Sakk-program, Így tedd! rá program bevezetése a tehetséggondozásban. Személyes példamutatásával és együttműködésével megtesz mindent azért, hogy az intézmény elérje a nevelési eredményekre vonatkozó célját. (interjú a munkáltatóval, a kollégával) A játékos cselekedtetés, a játékos tevékenységen keresztül megvalósuló élményszerű tanulás segíti, hogy az intézmény elérje a nevelési eredményekre vonatkozó deklarált célját. A különböző háttérű és eltérő környezetből érkező gyermekek játékba ágyazott ismeretszerzésének biztosításával, az alapvető viselkedési normák, szokások elsajátítása, a hátrányok leküzdése, a gyermekek fejlődésének egyéni ütemben való támogatása fogalmazódott meg az interjúkban melyet a mindennapokban kollégájától és önmagától is elvár

Fejleszthető tevékenységek

Javasoljuk, a mérési, értékelési eredmények elemzésének összesítését, illetve a levont tanulságok beépítését a nevelési/tanulási folyamatba elméleti-, és adminisztratív módon is.

Ajánlott, a fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, s a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába.

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1.1. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

2.1.2. Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.

A változásokat kollégáival megosztja szóban, illetve alkalmanként írásban is. (Vezetőtársi interjú)

2.2.1. Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média stb.) működtet.

A kommunikációáramlásra gondosan ügyel több csatornán keresztül is. (Alkalmazotti értekezletek, megbeszélések, e-mail, faliújság, FB csoport). A fenntartóval is heti szinten tartja a kapcsolatot online.

2.2.2. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Az értekezletekre a hatékony, alapos, tudatos, empatikus, asszertív kommunikáció jellemző.

2.3.1. Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülése, stb.).

Az alkalmazotti közösség jelenlegi lehetőségeit felméri, s annak megfelelően próbál viszonylag egyenletesebb terhelést biztosítani. (6 óvodapedagógus helyett csak 3 kolléga van állományban, pedagógiai asszisztensek segítik a nevelőmunkát. Nagy teher hárul az óvodapedagógusokra, valamint az óvodavezetőre is, kinevezett vezetőhelyettes hiányában.)

2.3.2. Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (pl.: sportlétesítmények eszközei, sószoba, főzőkonyha).

Az intézmény hatékony és biztonságos működéséért mindent megtesz a vezető, magáénak érzi az óvoda minden szegletét. A bejárás során visszaköszön a sok fáradtság, az otthonos, esztétikus, biztonságos és modern tér. Jelenleg is az óvoda felújításának, kisebb- nagyobb átépítésének szervezése zajlik, egy nyertes pályázat kapcsán.

2.3.3. Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékrendje.

A fenntarthatóság jegyei, maximálisan nyomon követhetők a dokumentumokban. Az interjúk során is kiderült, hogy ez a szemlélet él a mindennapokban, a gyakorlatban. (pl.:Föld napján faültetés, újrahasznosítható anyagokból alkotott kiállítás, virágoskert, veteményes)

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

2.4.2. A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet.

A pozitív kép kialakítása fontos számára, folyamatos tájékoztatást, kapcsolatot tart fenn a szülőkkel, a fenntartóval, a kapcsolattartás formája: személyes.

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

A folyamatok nyomon követését, ellenőrizhetősége az SZMSZ-ben rögzített módon biztosított.

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Rendszeresen a vezetői látogatások, dokumentumelemzések. A kollégák tisztában vannak az elvárásokkal. A csoportnaplók vezetése elektronikus formában történik. Az ellenőrzésnek nincsen írásos formája kialakítva.

2.6.1. Személyesen irányítja partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK, óvodaszék) történő kapcsolattartásban.

Jó a kapcsolata a fenntartóval, szülőkkel, iskolával, az intézmény egyéb partnereivel. Segíti a zökkenőmentes óvoda-iskola átmenet zökkenőmentességének folyamatát is.

2.6.2. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

A vezető a fenntartóval kölcsönös, jó viszonyt tart fenn. Rendszeresen tájékoztatja az óvodában történekről, tervekről. Segítő, támogató együttműködést tapasztaltunk a fenntartó részéről.

Kiemelkedő tevékenységek

Szervezi és irányítja az intézmény jövőképe, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és nevelési/tanulási-tanítási folyamatokba épülését. A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad. Változatos programokkal, tartalmas napokkal, tevékenységekkel olyan óvodakép kialakításán dolgozik, mely figyelembe veszi a környezetet, a változásokat és a szülők igényeit. Arra törekszik, hogy a településen élők ezt az óvodát válasszák gyermekeik számára. A meglévő hagyományok mellé új, hagyományokra épülő programokkal színesíti az intézmény életét. A vezető számára fontosak az intézmény hagyományai.

Fejleszthető tevékenységek

A kollégák napra kész tájékoztatása, információs csatornák kialakítása javasolt.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1.1. A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat.

Figyelembe veszi a partnerek igényeit. Az elképzeléseiről tájékoztatja Fenntartót, nevelőket, szülőket, majd meghatározza a jövőképét. Célja a jó közösség kialakítása, amelyben kiemelt a hitre nevelés, az egészséges életmód és iskolára való felkészítés.

3.1.2. Szervezi és irányítja az intézmény jövőképének, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és nevelési/tanulási-tanítási folyamatokba épülését.

A nevelés/tanulás- tanítás folyamatát napi szinten érzékeli, van személyes tapasztalata, mivel maga is csoportban dolgozik. Az intézmény jövőképének alakítása során fontosnak tartja, hogy az óvodás gyermekeik szeretetteljes, egészséges, biztonságos, esztétikus környezetben nevelődjenek, otthonosan érezzék magukat. A felnőttek személyes példamutatása, környezeti nevelés általi szemléletformálására nagy hangsúlyt fektetnek.

3.1.3. Az intézményi jövőkép és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak.

Az összhang teljes mértékben érvényesül. A koherenciát alátámasztják az egységes elvek, célok, mint: keresztény, hitéleti nevelés; nemzeti hagyományok ápolása, környezettudatos magatartás, fenntarthatóság szemléletének elültetése, iskolára való felkészítés, érzelmi-, és erkölcsi nevelés, szocializáció biztosítása.

3.2.1. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait.

A külső-, belső változásokat figyelemmel kíséri, s munkatársai felé konstruktívan reagálja le.

3.2.2. A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad.

Érvekkel próbálja alátámasztani a változások szükségességét, hangsúlyozva azok előnyeit. a helyzethez igazodó, jó munkatársi kapcsolatra törekszik kollégáival. (A célhoz vezető utat közösen tervezi és valósítja meg a nevelőtestület.

3.2.3. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

A lehetőségekhez képest hatékonyan tervezi meg a változtatási folyamatokat intézményében.

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Ellenőriz, szóban értékeli, s ha kell, akkor módosítja céljai megvalósításának érdekében.

3.3.2. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét.

A beszámolókból megtalálható az intézmény erősségeinek, gyengeségeinek meghatározása, amelyeket felhasznál az intézményértékelés eredményének elemzéséhez.

3.4.1. Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését.

Rendszeres megbeszélésekkel, értekezletekkel, alkalmankénti ellenőrzéssel kíséri figyelemmel, s koordinálja a tervek összehangolását, illetve segíti azok továbbfejlesztését.

3.4.2. A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat-meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

Az éves munkatervekből és beszámolókból kitűnik, hogy együttműködésre törekszik óvodapedagógus társaival és az óvoda minden alkalmazottjával, a feladatmeghatározások pontosak, a feladatok végrehajthatók.

3.5.1. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

Lehetőségeihez képest informálja kollégáit, s elősegíti részvételüket konferenciákon, előadásokon, továbbképzéseken. Megszervezi a helyettesítésüket.

3.5.2. A vezetés engedi és szívesen befogadja, a nevelés/tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

Önmaga is innovatív, munkájára igényes, ezzel is példát mutatva munkatársainak, akik bátran fordulhatnak hozzá fejlesztési javaslataikkal.

Kiemelkedő tevékenységek

Megfogalmazta erősségeit és korlátait. Tudatos vezetői munkájában, határozott elképzelésekkel rendelkezik, ismeri erősségeit és korlátait. Nyitott a fejlesztő hatású észrevételekre, kritikákra, melyek ismeretében képes a változtatásra. Az óvodapedagógusi szakma és az intézményvezetés területein keresi és rendelkezik új szakmai információkkal és elsajátítja azokat. Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli

Fejleszthető tevékenységek

Az intézmény stratégiai és operatív céljainak folyamatos beazonosítása, fejleszthető területek dokumentálása, eredmények rögzítése, visszacsatolása.

Célok meghatározása, s adott feladatok hatékony delegálása.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

4.1.1. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad.

A munkakörökhöz tartozó feladat és hatáskörök rögzítettek az SZMSZ-ben, a vezetőre és az alkalmazotti közösségre, továbbá az egyéni munkaköri leírásokban. A munkatársak felelősségét a munkaterv tartalmazza.

4.1.2. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.

A vezetési feladatokat jelenleg egyáltalán nem tudja delegálni vezetőtársnak, mivel nincsen megbízott óvodavezető helyettes.

4.2.1. Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében.

Belső intézményi ellenőrzésnél szóbeli értékelés van, írásos nyoma nincsen az intézményben.

4.2.2. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

Éves munkatervében meghatározza az óvodapedagógusok ellenőrzésének folyamatát. Ellenőrzései alkalmával szóban reflektál a kollégái felé.

4.2.3. Az óvodapedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.

Az értékelések alkalmával, a fejlesztő szemléletet építő kritikával erősíti. Írásbeli értékelés nem készül.

4.3.1. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetve önfejlesztésére.

Egyértelműen támogató a nevelőtestület a vezető fejlesztési munkájának megítélésében. A pozitív megerősítés, az értékelés és az együttműködés során erőteljesen érvényesül a fejlesztő szemlélet.

4.3.2. Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.

Innovatív, s támogatja az újító javaslatokat, szakmai célok elérését, a feladatok teljesítését.

4.4.1. Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport pl., intézményi önértékelésre), vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában.

Munkaközösség nem működik az óvodában. (3 óvodapedagógus alkalmazott dolgozik 3 csoportban.) Azonban hatékony team munka folyik a nevelői értekezleteken, munkatársi értekezleten, szakmai megbeszéléseken.

4.4.2. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

Az intézményen belül az összetartás, együttműködés a jellemző, amelyet támogat a vezető. A továbbképzésen szerzett tapasztalatokat átadják egymásnak.

4.5.1. A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének.

A vezető támogatja a szakmai érdeklődésnek megfelelő képzésekre jelentkezéseket, ösztönzi a pedagógiai programnak, helyi sajátosságoknak megfelelő továbbképzést, műhelymunkán való részvételt. A beiskolázási tervben figyelembe veszi az intézmény céljainak megfelelő szakmai képzéseket és az egyéni kéréseket is.

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Napi szinten, folyamatosan történik a belső tudásmegosztás, tapasztalatcsere. Szívesen vesznek részt online megvalósuló képzéseken, konferenciákon, amelyek megfelelnek az intézményi céloknak. Evangélikus szakmai napok, műhelymunkák szervezése.

4.6.1. Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit.

Nincs vezetőtársa, de a kollégák véleményét sok esetben kikéri. Az óvoda partnereinek véleményét figyelembe veszi, pedagógiai észszerűség alapján dönt, tájékoztat.

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

A döntési folyamatot alaposan előkészíti, majd az érintett partnerek bevonásával határozza meg a célt, eredményt.

4.6.3. Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hoz döntéseket, old meg problémákat és konfliktusokat.

Mindenkit meghallgat, igyekszik a problémákat, konfliktusokat megoldani, figyelve az eltérő nézetekre is.

4.7.1. Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra és választ ad kérdéseikre.

Párbeszéd kezdeményezésével igyekszik a hatékony kommunikációra. Mivel csoportban dolgozik így napi szintű a kapcsolattartása kollégáival. Tudomása van a problémáikról és törekszik a támogató, pozitív légkör fenntartására.

4.7.2. Olyan nevelési/tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a nevelési/tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. (Pl. mindenki által ismert és betartott szokások, szabályok.)

A játéktevékenységen keresztül szervezik az életkorhoz és a gyermek egyéni képességeihez igazodó megfelelő műveltség tartalmakat. Az Szmsz és házirend által szabályozott rendet, a helyben kialakult szokásrendet törekszik betartani és betartatni.

4.7.3. Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.

Az óvodapedagógusok ötleteit támogatja, a jeles napokhoz fűződő javaslataikkal egymás munkáját támogatják. Nyitott, rugalmas gondolkodás jellemzi a vezetőt. Jó példával jár elől sok esetben. Innovációként felmerült az óvodás gyermekeket támogató alapítvány létrehozása.

Kiemelkedő tevékenységek

Egyszemélyes felelősségű vezetőként kellő odafigyelést igényel a vezetői és csoportbéli munka összehangolása, a szakmai együttműködések, fejlesztések kidolgozása. Mindez jól megvalósul az intézményben.

Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére. Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében. Szervezeti kultúra fejlesztése elsődleges céljai között van. Partnerekkel való kapcsolat erősítése az elsődleges célja.

Fejleszthető tevékenységek

Javasolt az intézményvezető helyettes mielőbbi kinevezése, az intézményvezető túlterheltségének enyhítésére. Ezt követően, ajánlott a vezetői feladatok delegálása, a feladatok felelőseinek újbóli meghatározása.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Kéri a véleményt a kollégáktól, ezzel is bizonyítja, hogy a sikeres megvalósítás fontos számára a munkájában, és az intézmény érdekében. A nevelőtestület szorosan együttműködik, a nevelést közvetlenül segítő alkalmazottakkal.

5.1.2. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Vezetői munkáját nagy felelősséggel végzi, ismeri saját lehetőségeit. vezetési stílusa, határozott, tudatos, tisztában van a képességeivel.

5.1.3. Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.

Önértékelése reális, a tanulási folyamat részeként kezeli minden elért eredményét.

5.2.1. Az óvodapedagógusi szakma és az intézményvezetés területein keresi és rendelkezik új szakmai információkkal és elsajátítja azokat.

Rendszeresen képezi magát, hogy minél szakszerűbben és jogszerűbben vezethesse intézményét.

5.2.2. Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.

Szűkebb és tágabb környezetében képviseli az intézményt, szakmai hozzáértéssel nyilvánul meg, folyamatosan képezi önmagát, elkötelezett pedagógus. Magas fokú hivatástudat jellemzi.

5.2.3. Hiteles és etikus magatartást tanúsít (kommunikációja és magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelnek.)

Empatikus személyiség, aki hiteles és etikus magatartást tanúsít, mind a fenntartó, nevelőtestület, szülők, gyermekek felé egyaránt.

5.3.1. A vezetési programjában leírtakat folyamatosanfigyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

A vezetői pályázatában rövid és középtávú tervek megvalósultak, a fő célokat sikerült elérnie. Évekre lebontva a munkatervben, beszámolóban megjeleníti ezeket jól követhetően.

5.3.2. Ha a körülmények változása indokolja a vezetői pályázat tartalmának felülvizsgálatát, ezt világossá teszi a nevelőtestület és valamennyi érintett számára.

Rugalmasan, az intézmény, a gyerekek érdekeit szem előtt tartva felülvizsgálja a programját és ha indokolt módosít. Erről a nevelőtestületet, érintetteket tájékoztatja. Vezetői feladatok naprakész vezetése javasolt.

Kiemelkedő tevékenységek

Fontos számára a szülőkkel való jó kapcsolat ápolása. Ennek érdekében több olyan programot, alkalmat vezetett be, amely a szülőkkel való kapcsolatot erősítette. Nagy hangsúlyt fektet arra, hogy az intézménnyel kapcsolatban álló partnerekkel szoros, személyes kapcsolatot ápoljon.

Reális önértékelés mellett az erősségek maximális kiaknázása folyamatos. Elkötelezett, demokratikus vezető, a kollégák bevonásával történik a döntéshozatal. Hivatástudata kiemelkedő, igénye van a fejlődésre, az állandó megújulásra. Keresi a lehetőségeket a szakmai fejlődésre, vezetői programjának megvalósítása érdekében elkötelezett.

Fejleszthető tevékenységek

A vezetői program tartalmának, stratégiai és operatív feladatainak folyamatos nyomon követése, visszacsatolás, eredmények összegzése, beépítése a következő évi munkatervbe.

Vezetői feladatok időarányos megvalósításához javasolt naprakész - időarányos dokumentumelemzése (pl csoportnaplók ellenőrzése).

Hatékonyabb időfelhasználás a túlterheltség elkerülése érdekében.