



PÁLYÁZAT

A Taksonyi Német Nemzetiségi Óvoda Óvodavezetői álláshelyére



Pályázó:

Olasz Erika

2335 Taksony Széchenyi út 38/A

2017. JÚLIUS 7.

Tisztelt Elnök asszony!
Tisztelt Képviselő Testület!

Hivatkozással a Közigállás június 7-én meghirdetett intézményvezetői álláshelyre, alulírott Olasz Erika tisztelettel megpályázom a Taksonyi Német Nemzetiségi Óvoda intézményvezetői álláshelyét.

- **Kijelentem**, hogy a magasabb vezetői állás betöltésére törvényileg előírt, valamint a pályázati kiírásban szereplő feltételeknek megfelelek, és ennek igazolásait mellékelem.
- **Nyilatkozom** arról, hogy hozzájárulok a teljes pályázati anyagom sokszorosításához, továbbításához (3. személlyel közléséhez).
- **Nyilatkozom**, hogy hozzájárulok személyes adataim pályázattal összefüggő kezeléséhez.

Pályázatom részeként mellékelem a következő iratokat, igazolásokat:

- Az álláshely betöltéséhez szükséges végzettség, szakképzettség, szakvizsga meglétét igazoló okmányok hitelesített másolata /1. számú melléklet/
- Hatósági bizonyítványt a büntetlen előélet igazolására, valamint annak igazolására, hogy nem állok olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely közalkalmazotti jogviszony létesítését nem teszi lehetővé /2. számú melléklet/
- Az intézmény vezetésére vonatkozó program, amely tartalmazza a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztést
- Szakmai önéletrajz
- 5 éves szakmai gyakorlatot igazoló dokumentum /3. számú melléklet/

2017. július 7.

Olasz Erika
óvodavezető

Tartalomjegyzék

| | |
|---|-----------|
| 1. Bevezetés | 4 |
| 1.1 A pályázat benyújtásának motivációi | 4 |
| 1.2 Szakmai, pedagógiai hitvallásom | 6 |
| 1.3 A vezetői programot meghatározó dokumentumok | 7 |
| 1.4 Személyi adatok..... | 8 |
| 1.5 Szakmai önéletrajz..... | 9 |
| 2. Helyzetelemzés..... | 10 |
| 2.1 Szociokulturális háttér | 10 |
| 2.2 Működési feltételek | 10 |
| 2.3 Humán erőforrás | 11 |
| 2.4 Gyermekvédelmi adatok..... | 14 |
| 2.5 Eddig elért eredményeink: | 16 |
| 2.6 Gazdálkodás, költségvetés..... | 16 |
| 3. Pedagógiai helyzetelemzés..... | 18 |
| 3.1 Környező világ megismerése..... | 18 |
| 3.2 Német nemzetiségi nevelés | 18 |
| 3.3 Kiemelt fejlesztési területek | 20 |
| 3.3.1 A szervezeti kultúra fejlesztése | 20 |
| 3.3.2 Partneri kapcsolatok alakítása | 21 |
| 3.3.3 Az óvoda egyéni arculatának kialakítása | 21 |
| 3.3.4 Az intézmény menedzselése..... | 21 |
| 3.3.5 Nemzetiségi hagyományaink ápolása | 22 |
| 3.4 Minőségirányítás | 22 |
| 3.5 Az óvoda kapcsolatrendszere | 23 |
| 3.5.1 A család-óvoda kapcsolata | 24 |
| 3.5.2 Család és óvoda együttműködése..... | 24 |
| 3.5.3 Fenntartó..... | 25 |
| 3.5.4 Települési Önkormányzat | 25 |
| 3.5.5 Bölcsőde | 25 |
| 3.5.6 Iskola | 26 |
| 3.5.7 Szakértői Bizottságok..... | 26 |
| 3.5.8 Pedagógiai szakmai szolgáltatások igénybevétele (POK) | 26 |
| 3.5.9Az intézmény működését támogató egyéb kapcsolatok:..... | 26 |
| 4. Pedagógiai Vezetési Program 2017-2022. | 27 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 4.1 | Vezetői célkitűzéseim..... | 28 |
| 4.2 | Célokhoz kapcsolódó feladatok..... | 29 |
| 4.3 | Humán erőforrás menedzsment | 30 |
| 4.4 | Tárgyi fejlesztési tervek..... | 33 |
| 4.5 | Vezetői funkciók működtetése | 34 |
| 4.6 | Kiemelt feladatok a 2017-2018. évben..... | 35 |
| 4.7 | Nemzetiségi törekvések | 35 |
| 4.8 | Hagyományápolás | 36 |
| 4.9 | Egészséges életmódra nevelés | 37 |
| 4.10 | Környezettudatos magatartás alakítása..... | 37 |
| 4.11 | Intézményi gazdálkodás | 38 |
| 4.12 | Digitális nemzedék, Informatikai nevelés az óvodában | 38 |
| 5. | Záró gondolatok | 39 |
| 6. | Adatvédelmi nyilatkozat..... | 40 |

1. Bevezetés

1.1 A pályázat benyújtásának motivációi

Az Óvoda vezetőjeként az elmúlt öt évben végzett szakmai munka igazi kihívást jelentett számomra. Törekedtem arra, hogy megfeleljek a fenntartó elvárásainak, a fenntartóváltással járó kihívásoknak, folyamatosan alkalmazkodva és szem előtt tartva a törvényi változásokat, az újabb és újabb tanügy igazgatási követelményeket. Óvodavezetőként számos célkitűzést sikerült megvalósítani, de lettek újabbak kihívások, és ezekkel a változásokkal érkeztek új célok, megvalósítandó feladatok. Alkalmazkodnunk kellett az új elvárásokhoz, melyek ágazati szinten érkeztek, az új körülményekhez, valamint a szülői közösség és a gyermekek változásából adódó kihívásoknak is meg kellett felelnünk.

Kinevezésemtől kezdődően kiemelt feladatommak tekintettem, hogy az óvodába járó gyermekek egyre nyugodtabb és rendezettebb környezetben élhessék meg gyermekkoruk játékos óvodás éveit, a szülők pedig biztonságban, és jó hangulatú légkörben tudhassák gyermeküket.

Gyermekszeretetem és hivatástudatom nem fakult meg az eltelt évek alatt, úgy érzem, inkább tudatosabbá és felelősségteljesebbé vált. Az intézmény mai arculata, a benne folyó hatékony és korszerű nevelőmunka azonban nem jöhetett volna létre az együtt, és összedolgozni tudó alkalmazotti közösség nélkül.

Közösen elért eredményeink, az intézmény nevének, hírének további pozitív irányban történő erősítése, a nemzetiségi területen végzett szakmai munkánk miatt továbbra is szívesen választják a környékbeli településekről is óvodánkat.

Óvodavezetőként, óvodapedagógusként gyakran volt és van alkalmam beszélgetni kollégákkal, szülőkkel, gyerekekkel. Ezen beszélgetések alkalmával gyakran merül fel a kérdés, hogy: „Mitől jó egy óvoda?” Én vezetőként hiszem és vallom, hogy jó óvoda az, ahol a gyermekek biztonságban érzik magukat, szeretnek odajárni, örülnek társaiknak, és azoknak a felnőtteknek, akik őket körülveszik. Egy jó óvodában derűs, egyenletes, ritmikus az élet. A gyermekek a nap nagy részét játékkal töltik, mely hozzájárul egyéni képességeik fejlődéséhez, és ahol játszva tanulhatnak.

A mi óvodánk érzelmi anyaoöl, ahol gyermekeink egyéni ütemben és egyéni módon fejlődhetnek. A közös tapasztalatok, a közös élmények, az együtt megélt események összetartják a csoportokat, és a közös hagyományok, szokások mentén tudnak együttműködni, együtt játszani, együtt gondolkodni.

Megerősítjük mindazt, amit a kisgyermek már a családban elsajátított, és kiegészítjük olyan szokásokkal, viselkedésmintákkal, amelyek csak közösségben sajátíthatók el.

Óvodánkban figyelünk a szülők igényeire, kíváncsiak vagyunk a véleményükre, megpróbáljuk közös nevezőre hozni a család és az óvoda értékrendjét. Nálunk minden a gyermek érdekében történik, nemcsak a programokban, elvekben és dokumentumokban, hanem leginkább a mindennapokban. Óvodapedagógusaink felkínálnak tevékenységi lehetőségeket, megteremtik ezek feltételeit az egyedüli és közös cselekvésekre.

A mi óvodánkban minden fontos dolgot a játékban sajátítanak el a gyerekek. A fejlődés, a fejlesztés színtere, eszköze és megvalósítási módja is a játék. Ehhez óvodapedagógusaink elegendő időt és teret biztosítanak.

„Egy kocsikerék nem jut messzire” – sikereket, eredményeket csak összefogással érhetünk el. Az együttműködés nyitottságot és bizalmat kíván meg, tisztelnünk kell egymás álláspontját. A kölcsönös tisztelet, az „egy csapat vagyunk” szellemisége elengedhetetlen közösségünkben. Munkánk sikeréhez nélkülözhetetlen a kiváló szakmai felkészültség, a nyíltság, a megfelelő kommunikáció.

„Ha a kerék jár, forog a malom is” – ha az előfeltételek megvannak, ha a körülmények kedvezőek, nincs fennakadás semmiben. Tudjuk, hogy siker akkor jön létre, ha a lehetőség és a felkészültség találkozik. Az óvoda nevelőtestülete, alkalmazotti közössége hosszú évek óta lelkiismeretesen, kitartóan dolgozik a közösen kialakított célok elérésében, a fejlődés érdekében. Rengeteg energia és munka fekszik a vezetők, a nevelőtestület, az alkalmazottak részéről a tárgyi feltételek javításában, a szakmai innovatív törekvések mindennapi munkánkba történő beemelésében.

A megváltozott körülményeknek, a társadalmi elvárásoknak csak a magasan kvalifikált, jól összeszokott, csapatmunkára képes nevelőtestület képes megfelelni. Az óvodás gyermekek felnőtté válásának kulcsa részben a mi kezünkben van. A mi dolgunk, hogy biztosítsuk számukra a nyugalmat, a természetes életteret, minél több gondoskodással. A vezetői munkám lényegét az elkövetkezőkben is, mint eddigi munkámban is a bizalomból táplálkozó emberi kapcsolatokon alapuló együttműködésben látom. E hivatás gyakorlása során, kellő elhivatottsággal, etikus magatartással, egy olyan gyermekközpontú óvodai élet megvalósításán munkálkodunk, amelyben alkalmazkodva a körülöttünk végbement változásokhoz, együtt, csapatként veszünk részt a célok megfogalmazásában és megvalósításában. Nekem, mint óvodavezetőnek, a legfontosabb feladatom, hogy a megfelelő humanista személyiségjegyeket erősítsem kollégáimban, hogy minél több mély hivatástudattal rendelkező óvodapedagógus és segítő alkalmazott nevelhesse a gyermekeket, akik tudatosan vallják, hogy minden, ami az intézményben zajlik, a gyermekek érdekében történik. Olyan gyermek-, és tevékenységközpontú, korrekt partnerkapcsolatokra épülő intézményt szeretnék, ahol a minőségi munka a hatékonyság alapja; ahol mind a gyermekek, mind a felnőttek biztonságban és alkotó légkörben élnek. Célom az intézmény hatékony és törvényes működtetése, mely egyaránt megfelel a társadalmi elvárásoknak, a helyi sajátosságoknak, a fenntartói és partneri igényeknek.

Az eltelt évek szakmai erőfeszítései, az elért eredmények, a még megoldandó feladatok arra ösztönöznek, hogy éljek a lehetőséggel és pályázatomat benyújtsam az elkövetkezendő ciklusra.

1.2 Szakmai, pedagógiai hitvallásom

„Alkossa meg a gyermek a tudást, ne készen kapja! A kész tudás szükségtelenné teszi, hogy végigjárja és megtanulja a tudás megszerzésének útját. Minél többféle utat járhat végig a gyermek, annál valószínűbb, hogy megtalálja, milyen területen, hogyan tud a leghatékonyabb lenni.”

(Gyarmaty Éva)

Szakmai hitvallásom alapjának a gyermekek tiszteletét, szeretetét, feltétel nélküli elfogadását tartom, mely elveket óvopedagógusként is vallottam. Hivatásomban alapvető belső késztetés a nevelés igénye, a többé, jobbá, színvonalasabbá tétel. Ebből az elvből kiindulva vállalom újra a megmérettetést. Bízom abban, hogy a huszonhat év alatt megszerzett, hivatástudattal végzett óvodapedagógusi hivatás, és az elmúlt években megszerzett elméleti – és gyakorlati vezetői tapasztalatok segítenek e nemes feladat teljesítésében, további folytatásában. Az óvoda vezetőjeként olyan értékeket szeretnék teremteni és tovább vinni, ahol az igényesség, tolerancia, egymás elfogadása és tiszteletben tartása alapvető emberi magatartás, és ez megnyilvánul gyermekeink szeretetteljes nevelésében és munkatársi kapcsolatainkban egyaránt. Elkötelezettje vagyok a minőség filozófiájának, melyben megvalósul a változás és változtatás egysége.

Hiszem

- Hogy egy megújulásra képes vezetés, új célokat, stratégiákat keres, koncepciókat kezel, rugalmas, egyidejűleg több folyamatot lát át, s tud közben tartani, hatékonyan gazdálkodik az idővel, és a rábízott erőforrásokkal.
- Hogy a menedzser-szemléletű vezetési gyakorlat hat a mindennapi pedagógiai munkára, hogy a szűkös és egyre inkább szűkülő erőforrásokat hatékony vezetéstechnikai és motivációs eszközökkel pótolhatja a vezető.
- Hogy tartalékokat feltárni ma már csak az emberi erőforrások racionális felhasználásában lehet, ezért hangsúlyozni szeretném továbbra is a csapatmunka fontosságát, az együtt gondolkodást minden területen

Céлом

- Hogy az óvoda eddig elért eredményeit, ismerve a belső körülményeket, működési rendet törvényes és színvonalas óvodát működtessenek.
- Hogy olyan utat, jövőt mutassak kollégáimnak, melyben a folyamatos, minőségi munka, anyagi és erkölcsi megbecsülést, szakmai sikereket, és biztos munkahelyet garantál számukra.
- Hogy vezetői munkámat a külvilág iránti nyitottság jellemezze, informálódjak, és elnyerjem az óvoda szélesebb körű megismertségét, elismertségét.
- Hogy a fenntartóváltással járó előnyösebb finanszírozás segítsen bennünket fejlesztési lehetőségeink megvalósításában (az átmeneti nehézségek ellenére is).

A menedzser szemléletű vezetést a következő öt évben is tovább kívánom folytatni, de kiemelten fontosnak tartom, hogy a rohanó világban ne csak a hírnév, a partnerkapcsolatok fejlesztése, az innovációk, és egyéb fejlesztések legyenek a középpontban, hanem elsősorban a gyermekek etikai értékekre, korszerű ismeretekre, személyiség fejlesztő hatású képességekre történő nevelése, a hátrányok csökkentése, a befogadó közösség összetartása, a tehetségek kiemelése kerüljön előtérbe.

Legfontosabb feladatomban, hogy a tíz csoportos óvodánk továbbra is olyan színvonalas, korrekt munkát tudjon végezni az új munkatársak bevonásával, amelyet az elmúlt hosszú évek alatt megszokhattak, és elvártak partnereink és a fenntartó.

Célom az óvoda önálló arculatának megtartása, az eredményes működés biztosítása, jól működő, egységes szellemiséget valló, magas szakmai színvonalú nevelőtestület kialakítása.

Összefoglalva úgy gondolom, rendelkezem az óvodavezetői munkakör, feladatkör ellátásához szükséges képesítésekkel, készségekkel, és tapasztalatokkal.

1.3 A vezetői programot meghatározó dokumentumok

Törvényi háttér

- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről
- 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról
- 229/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról
- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról, továbbiakban Kjt.
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról
- 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról
- 2014. évi C. törvény Magyarország 2017. évi központi költségvetéséről
- 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról
- 32/2012. (X.8.) EMMI rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról
- 48/2012. (XII. 12.) EMMI rendelet a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokban való közreműködés feltételeiről
- 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről
- 15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről
- 17/2013. (III.01) EMMI rendelet a nemzetiség óvodai nevelésének irányelve
- 346/2013.(IX.30) Korm. rendelet a pedagógus továbbképzésről, pedagógus – szakvizsgáról valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről

Jogi kötéssel nem bíró dokumentumok

- Önértékelési kézikönyv óvodák számára
- Országos tanfelügyelet. Kézikönyv óvodák számára
- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez (harmadik javított változat)

Az óvoda alapidokumentumainak áttekintése

- Alapító okirat
- Szervezeti és Működési szabályzat
- Pedagógiai Program
- Német Pedagógiai Program
- Sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelése. Kiegészítő Program
- Házirend
- Esélyegyenlőségi terv
- Továbbképzési Program, Beiskolázási terv
- Gyakornoki Szabályzat
- Óvoda éves munkaterve
- Óvodavezetői beszámolók

1.4 Személyi adatok

| | |
|----------------------|--|
| Név: | Olasz Erika |
| Születési hely, idő: | Bp. 1973.01.28. |
| Édesanyám neve: | Kreisz Mária |
| Lakcím: | 2335 Taksony, Széchenyi út 38/A |
| Telefon: | 06-30/346-30 41 |
| E-mail: | ovoda@taksony.hu |
| Állampolgárság: | magyar |
| Gyermekek: | Sódar Bettina 22 éves |
| Munkahely: | Taksonyi Német Nemzetiségi Óvoda |
| Beosztás: | Óvodavezető |

Iskolai, szakmai végzettségeim:

1. Képzés neve: Apor Vilmos Katolikus Főiskola, Budapest
Képzés ideje: 2010-2012
Képesítés megnevezése: **Vezető óvodapedagógus szakirányú szakvizsga**
2. Képzés neve: Apor Vilmos Katolikus Főiskola, Budapest
Képzés ideje: 2002-2004
Képesítés megnevezése: **Német nemzetiségi óvodapedagógus**
3. Képzés neve: Budapesti Tanítóképző Főiskola
Képzés ideje: 1994-1998
Képesítés megnevezése: **Óvodapedagógus**
4. Képzés neve: Bem József Óvónői szakközépiskola
Képzés ideje: 1987-1991
Képesítés megnevezése: **Óvónő és gyermekfelügyelő**

Továbbképzések

| | |
|-----------|---|
| 1993. | Főnix Zenei és nyelvtúdió, Német Tanfolyam |
| 1998. | Ismerkedés az Orff hangszerekkel |
| 2000-2002 | Katedra nyelviskola, Német beszédkézség fejlesztő tanfolyam |
| 2010. | UDPI Deggendorf, nyelvi továbbképzés |
| 2015. | „Ungarndeutsche Nationalitätenkinderliteratur” |

| | |
|-------|--|
| 2015. | Intézményvezetők felkészítése a tanfelügyeletre és önértékelésre |
| 2015. | Tanfelügyelet és Önértékelés az óvodában |
| 2016. | Nemzetiségi tartalmak közvetítése |
| 2017. | Felkészítés a tanfelügyeletre és az önértékelésre |
| 2017. | Nemzetiségi tartalmak gyermekközpontú közvetítése |

1.5 Szakmai önéletrajz

Taksonyban nőttem fel, azóta itt élek. Családom, nagyszüleim ajándéka volt, hogy német nemzetiségi családba szülehettem, ahol gyermekként a „sváb” nyelv használata, hallása nem volt idegen számomra. Így ismerhettem és tapasztalhattam meg a nemzeti szokásokat, értékrendet, ünnepeket, a szorgalmas, becsületes munkát, a hagyományok átadásának fontosságát.

Pályaválasztásom gyökerei visszanyúlnak azokhoz az ízig-vérig óvónőkhöz, tanítókhöz, akik nagy hatással voltak rám, és akiket példaképemnek tartok a mai napig. Mindig is elkötelezett voltam a gyermeknevelés mellett, óvodáskorom óta erre a hivatásra készültem. Ilyen családi háttérrel, belső érzelmi motiváltsággal a gyermekek iránt, választottam 30 évvel ezelőtt az óvónői pályát, és azóta is igyekszem számukra megadni mindazt, amire koruknál fogva szükségük van.

2004 óta nemzetiségi óvónőként igyekszem a nyelv iránt felkelteni a gyermekek érdeklődését, pozitív viszonyt kialakítani a nemzetiségi kultúrához, nyelvhez; zenével, tánccal, a mese élményével. Rendszeresen és szívesen vettem részt nagycsoportommal nemzetiségi tánctalálkozókon.

Vezető választásom előtt a német nyelvi munkaközösség vezetője voltam, melyet szép és megtisztelő feladatnak tartottam. Szívesen szerveztem és irányítottam a szakmai munkát, igyekeztem hasznára válni a közösségnek.

Szeretem a szervezési feladatokat, a kihívásokat, keresem a megoldásokat, lehetőségeket arra, hogy tehetnénk óvodánkat még vonzóbbá, szakmailag tökéletesebbé.

A pályán eltöltött 26 év, az eltelt 5 év óvodavezetői tapasztalata, a gyermekektől kapott sok-sok pozitív érzés, élmény, nap mint nap megerősít abban, hogy amit munkámnak, munkahelyemnek nevezek, valójában a második otthonom, ahova szívesen, boldogan jövök be.

Az évek alatt megismertem intézményünk múltját, féltve őrzöm és gazdagítani igyekszem hagyományainkat; hiszem, hogy a jelen a múltban gyökerezik.

„... gyermekeknek két dolgot kell adnunk: gyökereket és szárnyakat. Gyökereket, amelyek tartást adnak, hogy tudják hova tartoznak, de ugyanígy szárnyakat is, amelyek...lehetőséget adnak új utakat bejárni vagy inkább repülni.” (Goethe)

Vezetői munkámat továbbra is a hivatásra, a gyermekek szeretetére, az együttműködésre, a belátásra, segítőkészségre kívánom építeni. Eddig megszerzett sok éves szakmai és vezetői tapasztalatommal úgy érzem, van bennem elég elszántság, energia és hivatástudat az intézmény eredményes működésének folytatásához, megvalósításához. Munkámmal továbbra is szeretnék hozzájárulni egy modern tárgyi és szellemi eszköztárral rendelkező, ám hagyományokat és értékeket őrző intézmény életéhez.

2. Helyzetelemzés

„Gondolj a múltra, ha számadást végzel, a jelenre,
ha örömd van, a jövőre mindenben, amit cselekszel.”

(Joubert)

2.1 Szociokulturális háttér

Az utóbbi évek társadalmi változásai az élet minden területére, így az intézményes kisgyermeknevelésre is hatást gyakoroltak. Észre kellett vennünk, hogy megváltozott körülöttünk a világ. A társadalom az elmúlt időszakban az értékválság jeleit egyre erőteljesebben mutatta, vele párhuzamosan a családok anyagi biztonsága is megrendült. Mind kevesebb figyelem, idő, és törődés jut a gyermekeknek. Sokat tudó, de érzelmi intelligencia terén (társas kapcsolatok) vesztes nemzedék van felnövekvőben. Ennek kompenzálására, a családi nevelés megsegítésére az óvoda - mint nevelő intézmény szerepe, fontossága megnőtt.

A családok egyre nehezebb anyagi körülményeiből adódóan a gyermekek értelmi, érzelmi és szocializációs szintje igen eltérő. Kiemelt fontosságú a szülői házzal való kapcsolat, az együttnevelés jelentősége és a folyamatos együttműködés a gyermekek érdekében. Egyre több a hátrányos helyzetű gyermek, bár ezt statisztikailag nem tudjuk kimutatni. Kétségtelen, hogy sok-sok ok miatt másképp élnek a családok, mint régebben, sőt másképpen, mint a közelmúltban. Ezek a sajátosságok a következők:

- sok a csonka család
- „modern” család, házassági értékváltozások
- média „értékei”
- generációk szétválása
- életmódváltozás (rohanás) a huszonegyedik században
- munkahelyi problémák a túl sok munka és a semmi munka között

A mai teljesítmény-centrikus, elanyagiasodott és individualizált világban szükséges még jobban odafigyelnünk és segítséget nyújtunk a családoknak....

2.2 Működési feltételek

Óvodánk Taksony középpontjában helyezkedik el, jól megközelíthető helyen, a forgalomtól, főúttól távol. Tevékenységét tekintve közel 55 éves múltra tekint vissza; a községben az első óvoda 1947-ben nyitotta meg a kapuját. 2008. március 17-én, pedig birtokba vettük új óvodánkat, így a régi épületeket magunk mögött hagyva, egy korszerű és modern óvodában folytathattuk tovább nevelőmunkánkat.

Az épület egy parkosított tér szomszédságában, tágas területen helyezkedik el. Beleilleszkedik ápolt és gondozott, kellemes környezetébe. Csendes kisforgalmú utcában, kétségkívül a legideálisabb helyen található.

Óvodánk légköre meleg, családias jellegű, amit a hely adottságainak is köszönhetünk. 10 csoportszobánk mellett fejlesztő foglalkozásokhoz szükséges helyiségeket, kiszolgáló egységet, tornatermet és főzőkonyhát is kialakítottak.

A **külön kis foglalkoztatóban** kapnak helyet az óvoda plusz szolgáltatásai, mint a hittan, angol, logopédia, zenei fejlesztés és egyéb fejlesztő foglalkozások.

Az **50m² csoportszobák** berendezései természetes alapanyagok felhasználásával készültek, melyet a csoportok az évek alatt saját igényeiknek és ízlésüknek megfelelően alakítottak, egészítették ki. Burkolata laminált parkettás, melyek felülete az elhasználódás mértékétől függően folyamatosan felújításra került az elmúlt években.

Az épület esztétikusan berendezett felszereltsége és eszközellátottsága jónak mondható, a kornak megfelelően modern. Óvodánk belső környezetét évről évre szépítjük, alakítjuk.

Minden csoportszobához **külön mosdó és öltöző** tartozik, így a gyerekek jobban magukénak tekintik a használati tárgyakat.

Tágas **tornaszobánk** alkalmas az aula egybenyitásával nagyobb, közös rendezvények megtartására (pl. tavaszköszöntő, anyák napja..). Az itt található sok-sok mozgásfejlesztő tornaszer a kis és nagymozgások fejlesztését szolgálja. Egy éve légkondicionálókat is sikerült vásárolni ide, így nyáron is kiválóan használható.

Az épülethez **szép nagy udvar** tartozik, füvesített, fákkal árnyalt területekkel. A zöld felületek folyamatos öntözését automata öntözőrendszer biztosítja, saját vízellátó rendszerről.

Az udvaron 10 játszóterület került kialakításra a 10 csoport számára. Valamennyi játszószer megfelelt a szabványossági felülvizsgálaton, rendelkezik igazolással, felülvizsgálata, ellenőrzése folyamatos. A biztonságos játékok mind-mind gyermekeink szabadidős tevékenységét szolgálja. A tavalyi évben „Ovifoci” pályát építettünk, mely a gyerekek, fiúk kedvelt tartózkodási helye lett. Az udvaron található eszközök folyamatos bővítése, állagmegóvása folyamatos feladatunk.

Az óvoda külső környezetének alakításában, az udvarok, kertek gondozásában, ápolásában egy kertész/karbantartó segíti az óvodapedagógusok és a gyerekek környezetszépítő tevékenységét. A nevelői értekezletek, továbbképzések az emeleten található, külön erre a célra kialakított nevelői szobában kerülnek megrendezésre.

Az épületben található még egy korszerű, 600 adag étel elkészítésére alkalmas **főzőkonyha**, és annak kiszolgáló helyiségei, mely 2010. március 1-től kivált az óvodából és önálló intézményként, mint Forrás Intézményüzemeltető Központ látja el az óvodás étkeztetést, valamint a település lakossága felé is nyitottak.

Az épület és a benne lévő értékek megóvása érdekében térfelügyelő kamerák lettek telepítve, melyek adatai rögzítésre kerülnek.

2.3 Humán erőforrás

A nevelőtestület létszáma 24 fő, az alkalmazotti közösségé 36 fő. A törvényi előírásoknak megfelelően a személyi feltételek biztosítottak. Az óvoda vezetése egy vezetőre és egy helyettesre épül. Munkájukat a munkaközösség vezetők segítik. Minden csoportban két szakképzett óvodapedagógus foglalkozik a gyermekekkel, közvetlen segítők szakképzett dajkák. Az intézményben 3 pedagógiai asszisztens is segíti a kiscsoportok munkáját. Az óvodapedagógusok váltott műszakban dolgoznak, ez a beosztás már hosszú évek óta bevált. Mindannyian magas szintű szakmai felkészültséggel rendelkeznek. Az óvodában a nevelőmunka kulcsszereplője az óvodapedagógus, aki a nevelés középpontjában áll, személye a egész nevelés időtartamában jelen van. Elfogadó, befogadó, támogató segítő attitűdje modellt jelent a gyermekek számára.

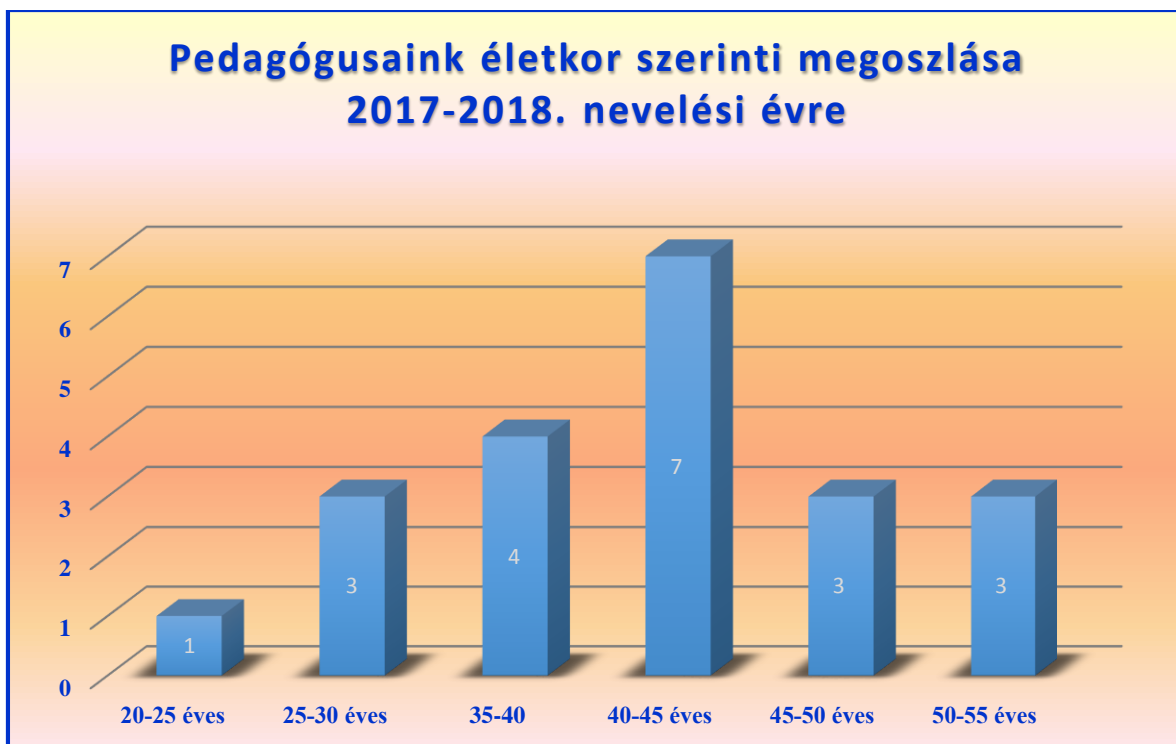
Az óvónők munkáját minden csoportban **szakképzett dajka** segíti. Munkájukat nagy türelemmel, tapintattal és toleranciával végzik, őszinte gyermekszeretet, empátia jellemzi őket; partnerei, segítői a nevelőmunkának. Javarészt régóta ezen a pályán dolgoznak, az óvónőkkel évek óta stabil egységet alkotnak.

A gyermekek fejlesztését szükség és igény szerint külső szakemberek látják el, mint pszichológus, logopédus, fejlesztő pedagógus.

A következő táblázat az engedélyezett és a várható létszámot mutatja be:

| Engedélyezett létszám | | 2016-17 nevelési évben | 2017-18. nevelési évben |
|--|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| Óvodapedagógus | 1 fő óvodavezető | 1 fő óvodavezető | 1 fő óvodavezető |
| | 20 fő | 20 fő | 19 fő |
| Nevelőmunkát közvetlenül segítő | pedagógiai asszisztens | 3 fő | 3 fő |
| | dajka | 10 fő | 10 fő |
| Technikai dolgozók | óvodatitkár | 1 fő | 1 fő |
| | kertész, karbantartó | 1 fő | 1 fő |
| | konyhai dolgozó | 1 fő | 1 fő |
| Részmunkaidőben dolgozó | takarítónő | 1 fő | 1 fő |
| Összesen | | 38 fő | 37 fő |

2017. januárjában egy nemzetiségi pedagógus szülési szabadságát kezdte, májusban pedig további 3 kollégától búcsúztunk el nyugdíjba vonulásuk alkalmából: 2 nemzetiségi pedagógustól és egy dadus nénitől. Pótlásukat igyekszünk szakszerű helyettesítéssel megoldani, ami nem egyszerű feladat. Előreláthatólag 2 csoportban helyettesítéssel oldjuk meg a nemzetiségi nevelést, egy nemzetiségi pedagógussal pedig július 1-től bővült nevelőtestületünk. Táblázatom ezért előre mutat, és a következő nevelési év várható létszámát és életkor szerinti megoszlását, végzettségeit ábrázolja.



Az elmúlt években minden pedagógusunk teljesítette a kötelező 120 óráját, melynek eredményeképpen több szakvizsgázott és német nemzetiségi óvodapedagógusunk is végzett.



A szakvizsgák a következő területekre terjednek ki:

- Vezető óvodapedagógus szakvizsga 2 fő
- Óvodai szakértő
- Tánc és Drámapedagógus
- Mentortanár
- Nyelv- és beszédfejlesztő
- Család,- és gyermekvédelem
- Gyógytestnevelés

A pedagógusok előmeneteli rendszerének köszönhetően többen is sikeres minősítő vizsgát tettek az elmúlt években, és 6 fő már Pedagógus II. besorolásba kerülhetett, további 4 fő pedig az idén jelentkezett a minősítési eljárásra.

A nevelőtestület és a munkájukat segítőik képzettségi mutatói

A **pedagógiai munkát segítő alkalmazottak** mind a pedagógiai asszisztensek mind a dajkák megfelelő hozzáértéssel tudnak részt venni a gyermekekkel kapcsolatos gondozási, nevelési feladatok ellátásában, mindannyian rendelkeznek a szükséges végzettségekkel.

Az **óvodatitkár** megfelelő szakképzettséggel, alapfokú számítástechnikai ismeretekkel rendelkezik. Munkája bizalmi állás, mind a felnőtt, mind a gyermekközösség tekintetében, januártól határozatlan idejű kinevezéssel vált állandó munkatárssá.

A **takarítói** feladat ellátása részmunkaidőben történik, speciális munkaidő beosztással és feladatkörrel jelenik meg.

A **karbantartó** feladatai kiterjednek az óvoda biztonságos működésére, napi szintű feladatokra.

Munkájukat - az ösztönzés csekély lehetőségeinek dacára - önállóan és lelkiismeretesen végzik. A dajkák irányítása, munkájuk szervezése, összehangolása a vezető feladata. Képzettségük, feladatvállalási készségük a garancia munkájuk színvonalának megtartására.

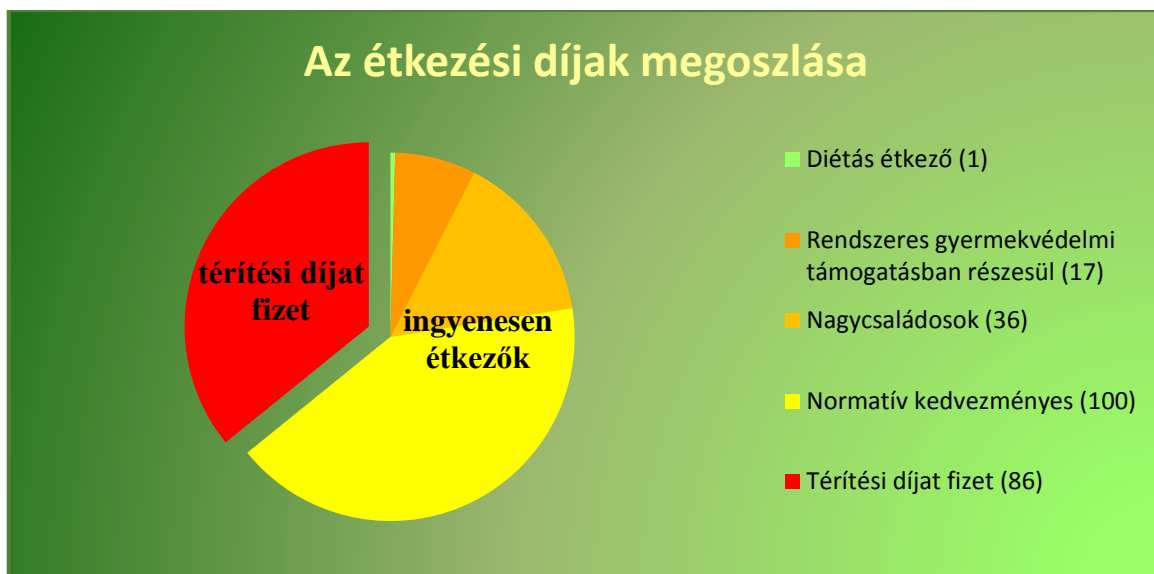
2.4 Gyermekvédelmi adatok

Az óvoda gyermekvédelmi feladata mindenekelőtt a gyermeki személyiség és a család tiszteletben tartása, a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a családi nevelés erősítése, kiegészítése és ezzel együtt a gyermekek iránti felelősség ébren tartása volt. Az óvoda minden dolgozója szeretetteljes odafigyeléssel, egyénre szabott fejlesztéssel segíti a hátránnyal érkező gyermekeket. Tapintatos, személyes kapcsolatot igyekeztünk kialakítani azon családokkal, akik segítséget kértek, vagy láthatóan segítségre szorultak. A titoktartási kötelezettség minden - családokat érintő kérdésben érvényesült. Az intézményben 1 fő gyermekvédelmi felelős dolgozik, tartalmas együttműködést folytatva a gyermekvédelem társintézményeivel.

Az SNI-s gyermekek száma az elmúlt években közel azonos. A csoportösszetételekből adódóan minden óvodapedagógus ellátja az alapvető gyermekvédelmi feladatokat is.

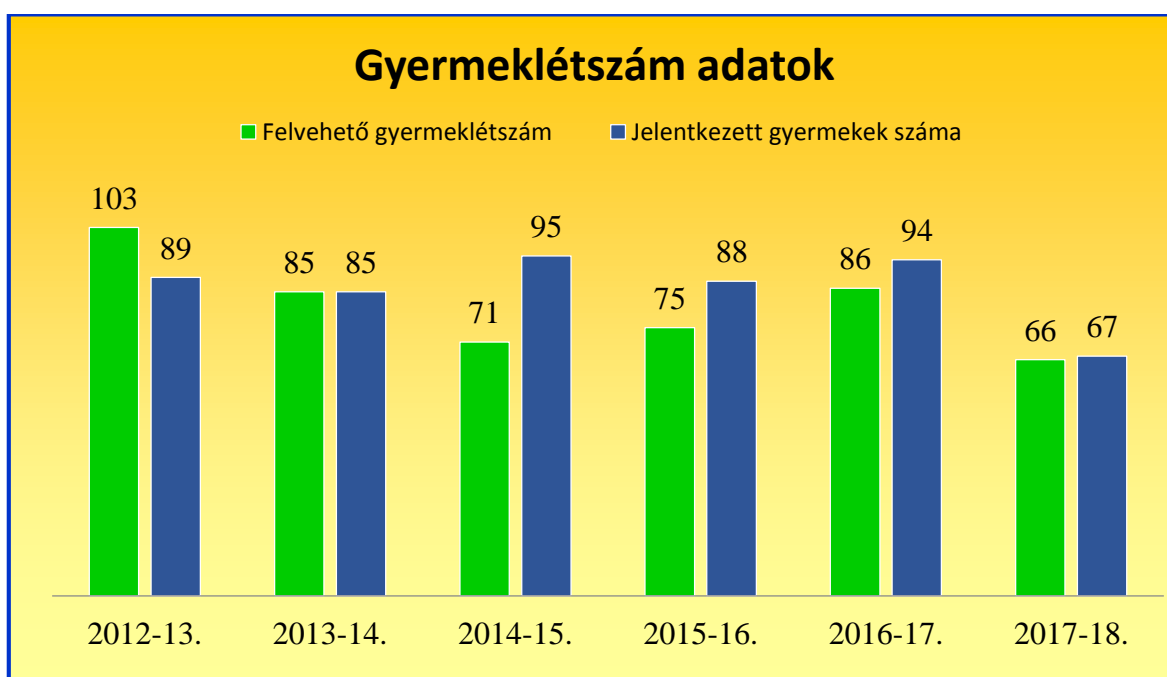
Alapszolgáltatásokban résztvevő gyermekek száma 2016/2017. nevelési évben

| <i>A fejlesztés tartalma</i> | <i>Létszám</i> |
|------------------------------|----------------|
| Logopédia | 23 |
| Gyógytestnevelés | 8 |
| SNI gyermekek ellátása | 3 |
| Mozgásfejlesztés | 5 |
| Pszichológiai ellátás | 25 |
| Fejlesztő Pedagógia | 10 |



A gyermekek létszámának alakulása 2012-2017-ig

| Nevelési év | Csoportok száma | Férőhely | Statisztikai létszám | Év végi létszám | Kihasználtság % |
|-------------|-----------------|----------|----------------------|-----------------|-----------------|
| 2012-2013 | 10 | 250 | 277 | 278 | 110 % |
| 2013-2014 | 10 | 250 | 268 | 269 | 107% |
| 2014-2015 | 9 | 250 | 248 | 248 | 99% |
| 2015-2016 | 10 | 250 | 245 | 246 | 98% |
| 2016-2017 | 10 | 250 | 241 | 244 | 96% |



2.5 Eddig elért eredményeink:

Az elmúlt években minden területet érintve sikerült úgy gondolom megújulnunk. Tudatosan felülvizsgáltam a különböző területeket, és finomítottunk, megújultunk ahol csak tudtunk. Ezek a területek a következők voltak:

- dokumentációk naprakészsége; csoportnaplók folyamatos, portfólióbarát megújítása,
- az alaptevékenységen túl az egészséges életmódra nevelés, mozgásfejlesztés területén kidolgozott tartalmakban, módszerekben megmutatkozó innovációkban jelentek meg újítások.
- festmények, képek kerültek a fehér folyosóra..
- légkondicionáló került a tornaterembe és az irodákba
- sikerült saját fénymásolót vásárolni
- a munkaközösségek tagjai azonos munkaidő beosztásba kerültek a hatékonyabb kommunikáció és teljesítmény elérése érdekében
- a dajkák munkaidő beosztását felülvizsgáltuk, módosítottuk
- óvodabált szerveztünk, előadásokat tartunk a gyermekeknek az Adventi vásáron
- tudatosan építettem a partnerkapcsolatokat a környező óvodákkal, nemzetiségi óvodákkal (látogatások, szakmai egyeztetések)
- nemzetiségi viselet megújítása mind a gyermekeknek, mind a felnőtteknek (mára egységes öltözetben tudunk megjelenni a rendezvényeken)
- sikerült pályázati és önkormányzati segítséggel megjavítani a tetőt
- új, hőszigetelt bejárati ajtó került az aula belső frontjára, hogy a fűtésszámlánkon csökkentsünk
- népszerűsítettük az aula és tornaterem kihasználtságát, hogy ez által is bevételre tegyünk szert, melyet általában visszafordítottunk az épület karbantartására
- számos bútort sikerült lecserélni, csoportok bútorait bővíteni

2.6 Gazdálkodás, költségvetés

Az óvoda 2014. augusztus 31-ig önkormányzati fenntartású intézmény volt, amíg 2014 szeptemberében fenntartó váltás nem következett be, és a Német Nemzetiségi Önkormányzat fenntartása alá kerültünk. Az elmúlt években még sok tartalékunk volt, melyek az idei évre elfogytak, átmeneti nehézséget okozva. A pedagógusok fizetése törvényileg emelkedett, időben a számlára érkezik. Valószínű, hogy a következő években sem fog nagyobb mértékben költségvetési keretünk emelkedni, ezért előrelátó gazdálkodásra van szükség. Fő célkitűzésünk, hogy a felhasznált energiamennyiséget csökkentsük. Ezért az óvoda minden dolgozója a pedagógusokkal együtt odafigyel az energiatakarékosságra. A dologi keretünk felhasználása esetében elsőbbséget élvez az épület biztonságos üzemeltetése, a tanulás feltételeinek megteremtése. Fejlesztésre, ha csak kis mértékben is, de mindig jutott pénz. Amikor valami rendkívüli kiadásra került sor, az elmúlt években mindig számíthattunk az épület tulajdonosának, a Települési Önkormányzat segítségére (tető beázás megszüntetése, bejárati ajtó cseréje). A saját költségvetésünket tekintve eddig minden évben az előirányzott kereten belül maradtunk. Az eddigi gazdasági ellenőrzések során elmarasztalást soha nem kaptunk, a kisebb adminisztrációs hibákat azonnal javítottuk. Az óvoda bevétele az aula és a tornaterem bérbeadásából származik.

Alapítványunk működése

Az óvodánkban működő Alapítvány célját nevelési feladataink megvalósításának céljaival hoztuk összhangba. Alapítványunk eredményes működése nagy segítség a tárgyi feltételeink fejlesztésében is.

Az elmúlt évek alapítványból történő fejlesztései:

- az óvoda előtti előtető megépítése
- a terasz tönkrement telifa burkolatának cseréje
- csoportok teraszai fölé előtetőt helyeztünk
- Ovifoci pálya építését alapítványon keresztül finanszíroztuk
- bővítettük a mozgásfejlesztő eszközeinket

A következő táblázat az elmúlt 5 év bevételeit szemlélteti.

| | 2012. | 2013. | 2014. | 2015. | 2016. |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Adó 1%-ból befolyt támogatás | 400 034 Ft | 601 823 Ft | 527 174.Ft | 582 096 Ft | 557 192 Ft |

Az óvoda esztétikus, praktikus környezetének alakítása, fejlesztő játékeszközeinek bővítése még nem zárult le, az idén is bízunk a szülők támogatásában, hogy kitűzött céljainkat megvalósíthassuk, és a gyermekek egy minden igényt kielégítő, modern óvodába járhassanak. További feladatunk a takarékos gazdálkodás folytatása annak érdekében, hogy előbbre lépjünk az eszközbővítés és az intézmény korszerűsítése terén az elkövetkezendő években is, a költségvetést kímélő megoldások felkutatása, a külső források, - szponzorok, szülői támogatások, pályázatok - megtalálása, és az alapítvány sikeres működtetése.

3. Pedagógiai helyzetelemzés

Az óvoda nevelési programja a **környezet megismerésére nevelés**, a **német nemzetiségi nevelés és hagyományápolás**. Olyan gyermekbarát óvodát alakítottunk, ahol a 3-7 éves gyermekek életkori sajátosságaira alapozva a nevelőmunkánk a gyerekek képességeinek kibontakoztatására, személyiségfejlődésére, tiszteletére és jogainak tiszteletben tartására, maradandó értékek közvetítésére irányul. Változatos tevékenységformák szervezésével biztosítottuk a gyermeki fejlődés, fejlesztés folyamatát, elősegítettük a gyerekek szocializációját. Óvodai közösségünk törekszik a sokszínű, egyéniségekhez alakított tevékenykedtetésre, melyben elsődleges a szabad játék biztosítása, minden területen a játékos jelleg megőrzése. Integrált óvodaként a gyermekek együttnevelése során az együttműködési formák elsajátítását, a morális értékek kialakítását pozitív példaadással, a feltétel nélküli elfogadással alapoztuk. A mozgás, a játék, a környezet felfedezése, a hagyományok ápolása élményként töltötte ki napjainkat.

3.1 Környező világ megismerése

A környezettudatos magatartás érzelmi megalapozása, környezetbarát szokások, viselkedésformák alakítása, - mely elősegíti a természeti és társadalmi környezettel való harmonikus kapcsolatot – maradandó érték nevelésünkben. Tudatosan alakítottuk az egészséges életmód iránti igényt, a természet és a környezet megismerésének lehetőségeit, a hagyományok ápolásának élményeit. Közös élményekkel, sokszínű tevékenységek szervezésével, a kíváncsiságra alapozva nyújtottunk tapasztalati lehetőségeket gyermekeinknek a napi élet során. Kis lépésekkel haladva érzékeltettük szűkebb és tágabb környezetünket. A csoportszobákban kialakított természetsarkok gondozása, madáretetés, kertgondozás, évszakok változásainak megismerése, kísérletezés és a szülőkkel közös kirándulások során alapoztuk a gyermekek pozitív érzelmi kapcsolatát a környezettel és a környezetükben élőkkel.

A környezettudatos szemléletformálás célja egy közösségi környezetvédő gondolkodás és tudat kialakítása. Felhívtuk a figyelmet a környezeti problémákra, világunk sokszínűségére, és arra, mit is tehetünk Földünk természeti értékeinek megőrzése érdekében. (energia tudatosabb felhasználása, csöpögő csap elzárása, lámpák helyett természetes fény...)

„Apró lépés az óvodásoknak, nagy lépés a világnak.”

A nevelőtestület nagy hangsúlyt fektet az egészségfejlesztésre, hitvallásuk, az óvodai nevelésben kulcskompetenciaként kell megvalósulnia ennek a területnek. (Egészségét szervezése, napi gyümölcs és zöldségfogyasztás, prevenció.)

3.2 Német nemzetiségi nevelés

*" Az a nép, mely hagyományait nem adja tovább a következő generációnak,
a gyökereit veszíti el. "*

/ Kodály Zoltán /

Óvodánk több évtizede (1969 óta) biztosítja a nemzetiségi nevelést, amelyben megismerhetik gyermekeink a német nyelvet, a kisebbségi kultúrát, hagyományokat, szokásokat, amiket féltve őrzünk, és nem hagyunk feledésbe merülni. A német nemzetiségi nyelvi nevelés valamennyi tevékenységi forma keretében megvalósuló feladat. A német nyelv fejlesztése és a kommunikáció különböző formáinak alakítása, beszélő környezettel, helyes mintaadással az óvodai

nevelőtevékenység egészében jelen van. Az anyanyelv, valamint a nemzetiségi nyelv ismeretére, megbecsülésére, szeretetére nevelés közben a gyermek természetes beszéd és kommunikációs kedvének fenntartása, ösztönzése, a gyermek meghallgatása, a gyermeki kérdések támogatása és a válaszok igénylése által valósul meg.

A gyerekek megismerték a német kisebbség nyelvét, hagyományait. Nemzetiségi nevelésünk hatékonyságát segítette, hogy az óvodapedagógusok egyre tudatosabban figyeltek arra, hogy a német nyelv a nyitva tartás egész időtartamában megjelenjen. A német nyelven való kommunikálás minden gyermek egyéni képességeire és az otthonról hozott nyelvismeretére alapozva fejlődhetett az óvodapedagógusok tudatos odafigyelésének eredményeként. Az óvodai élet tevékenységi formáiban mindkét nyelv használata érvényesül, de cél az, hogy az óvodai év végére a két nyelv használata elérje minimum az 50-50 %-os arányt. A tervszerűen megvalósított nyelvátadás azt jelenti, hogy az óvodai év során fokozatos építkezésre van szükség, az óvodapedagógusnak meg kell terveznie azt, hová akar eljutni az óvodai év végére, és hogyan bővíti hónapról hónapra a gyermekek szókincsét, nyelvismeretét.

A legtöbb helyzet a játékban adódik, hiszen ez az a tevékenység, amelyet az óvodás gyermek ideje legjavában végez, s amely a spontán, nem tudatos gyermeki tanulás, így az idegen nyelvelsajátítás fő színtere.

Mind az aktív mind a passzív szókincs fejlesztése a nyelvtanulás egyik alapfeltétele, ezért kiemelt feladata az óvoda nyelvi nevelésének. A tevékenységgel, mozgással, cselekvéssel kísért nyelvi helyzetek szókincsét „bevési”, „raktározza” és felidézésükre a későbbiekben, az iskolai nyelvtanulás során is képes lesz.

Változatos lehetőségek biztosításával, az aktuális körülmények figyelembevételével a német szellemi, tárgyi és kulturális hagyományokat ápoljuk, ismertetjük meg.

A nemzetiségi nevelés folyamatát, annak szervezeti keretét az évszakok egymásutánisága és az ünnepekre való készülődés koncentrikusan bővülő témái köré tervezzük.

A nyelvi nevelés az alábbi tanulási lépésekből áll:

- a gyerekek az óvodai élet első percétől folyamatosan találkoznak a német nyelvvel
- kialakul a hallás utáni megértés,
- a játékok és foglalkozások során lehetőséget teremtünk a tanulás, a szókincs-bővítés, megerősítés folyamatára
- valamennyi tevékenységi formánál a szituatív és cselekvésorientált „tanulás”, gyakorlás áll előtérben,
- a gyakran visszatérő hallásélmény pozitív hozzáállást eredményez a nyelvhez és fejleszti a gyerek kétnyelvű identitását

Tavaszköszöntő műsorainkat a gyermekek nemzetiségi ruhákba öltözve mutatják be. A csoportban dolgozó nemzetiségi óvodapedagógusok, német nemzetiségi óvodapedagógus szakirányú végzettséggel rendelkeznek.

Hosszú évek óta működtetjük nyelvi munkaközösségünket, melynek célja a szakmai elhivatottság megőrzése, az összetartozás, a közös célok elérésének fontossága. Havi megbeszéléseik alkalmával feladataik közé tartozik az intézményben folyó kétnyelvű, nemzetiségi pedagógusok munkájának az összehangolása, az eddig elért színvonal megtartása és továbbfejlesztése, a nemzetiségi óvodákkal kialakított kapcsolatok ápolása, a helyi szokások felkutatása, a gyermekek identitástudatának erősítése. Az elmúlt években számos nyelvi továbbképzésen vettek részt a kollégák módszertani, nyelvi tudásuk fejlesztésére a környező nemzetiségi óvodák szervezésében, ill. egy alkalommal a mi óvodánk is szervezője volt egy ilyen eseménynek.

3.3 Kiemelt fejlesztési területek

Vezetőválasztásom után kiemelt figyelmet fordítottam a következő területekre

1. a szervezeti kultúra fejlesztésére
2. a partneri kapcsolatok alakítására
3. az óvoda egyéni arculatának kialakítására
4. az intézmény menedzselésére
5. a nemzetiségi hagyományok minél szélesebb körű ápolására

3.3.1 A szervezeti kultúra fejlesztése

Vezetői tevékenységem kezdetén célom volt a **szervezeti kultúra megismerése**, majd **tudatos fejlesztése**. Arra a kérdésre kerestem a választ, hogy

- a szervezeti kultúrát milyen értékek képviselik
- mi jellemzi az intézmény szervezeti felépítését
- milyen hagyományok vannak jelen az óvoda életében
- milyen a dolgozók elégedettsége az intézményi folyamatokkal kapcsolatban?

Megállapítottam, hogy egyes területeken stabil, valamennyi dolgozó által elfogadott értékek mentén zajlik a munka, mint pl. a pedagógiai munka; más területeken viszont hosszú évek óta a megszokás mentén zajlottak a folyamatok. Általában elégedettek voltak az intézmény működésével, azonban az értékelés, önértékelés, ellenőrzés, konfliktuskezelés kultúrája nem volt stabil és kialakult.

Vezetőként vallom, hogy a változást és fejlődést úgy lehet elérni, hogy a szervezet alapvető forrása az elkötelezettség, felkészültség, változások fogadása, tettekésség, az állandó, vagy ahogy manapság nevezik, életfogytig tartó tanulás fenntartása, képviselése. Kiemelten kezeltem a szakmai munka színvonalának javításához szükséges pedagógusképzés, továbbképzések megvalósítását.

Ennek eredményeképpen, az elmúlt 5 évben mindenki teljesítette a kötelező 120 óras továbbképzését valamilyen formában. Négyen szereztek másoddiplomát vagy szakvizsgát, a többiek pedig az intézményi érdekeket szem előtt tartva végezték célirányosan továbbképzéseiket (logopédia, környezettudatosság, mozgásfejlesztés).

Nagy érdeme a kollektívának, hogy **legtöbbjük innovatív pedagógus**, akik akár nyíltan is vállalják érdekeik, a gyermekek érdekeinek képviselését. Ezt a jellemzőt aztán igyekeztem összehangolni a pedagógusok között. A munkaszervezést aztán igyekeztem úgy alakítani, hogy a pedagógiai, szakmai munka minden évben fokozatosan kibővült, fejlődött (dajkák váltott műszakja, nagyobb rendezvények szervezése, mint: farsang, óvodabál, nemzetiségi kiállítás, óvodatörténeti kiadvány elkészítésének támogatása..)

Minden évben felülvizsgáltam, és ha szükséges volt módosítottam a munkaköri leírásokat, mert tudom mennyire fontos, hogy tudják a kollégák, mit várok el tőlük.

A **munkaközösség-vezetők** kulcsszerepet játszanak az óvoda működésében, jól koordinálják a megszerzett szakmai ismeretek beépülését. A pedagógiai segítők lelkiismeretesen végzik a rájuk

bízott feladatokat, és szívesen fogadják a pedagógusok által gyakorlatban alkalmazott pedagógiai innovációkat.

A szervezet működésébe tudatosan bővítettem az **egymástól való tanulás kultúráját**. A pedagógiai munkához kapcsolódó **önreflexió** szervezeti értéként jelenik meg.

3.3.2 Partneri kapcsolatok alakítása

A kapcsolatok tartása az óvodában elsősorban az intézményvezető feladata, de az intézményvezető megbízása, egyéni vállalások alapján a partnerkapcsolatok jellegének megfelelően további személyek is részt vesznek az irányításban.

A társintézményekkel továbbra is törekedtünk a jó kapcsolat ápolására, illetve tudatosan törekedtem új kapcsolatok kialakítására, legfőképpen óvodákkal, ahol betekinthettünk mindennapi munkájukba, bemutathatták, ill. bemutathattuk a nálunk már jól működő gyakorlatot. Ennek eredményeképpen eljutottunk: Soroksárra, Vecsésre, Újhartyánba, Dunabogdányba, Veresegyházra, Törökbálintra, Vízkeletre és Taksonyba Szlovákiába.

Rendszeresen elmegyünk a Vecsési tánctalálkozóra, ahová minden évben egy nagyobb csoport verseng a részvételért, ill. a Pest megyei tánctalálkozókra. A partneri kapcsolatok alakítása sikeresnek bizonyult, amit a partnerektől kapott visszajelzések is igazolnak.

3.3.3 Az óvoda egyéni arculatának kialakítása

Vezetőként elkötelezett vagyok és voltam arra, hogy az intézmény közös értékeinek mentén kialakításra kerüljön az intézmény arculata. Céлом ezzel az elkötelezettség fokozása, az intézményi kohézió erősítése, a szervezeti kultúra szellemiségének közös érték mentén történő képviselete. A kialakítás során a humán, tárgyi, anyagi erőforrásokat mozgósítottam, a fokozatosság elvét érvényesítettem.

- saját nemzeti blúz mindenkinek, nemzeti ruhák varratása
- megújítottuk a gyermekek nemzeti ruhakészletét, (két új kollekció lett varratva)
- az óvoda helyiségeinek egységes dekorációi
- formailag egységes dokumentumok (csoportnaplók, dokumentáció)
- jubileumi évkönyv
- sokan egységes pólót vásároltak
- egységes feliratok németül is
- óvodabál megszervezése két évente, az idei évben immár 3. alkalommal

Az arculati elemek a fent említett szempontokon túl hozzájárultak az intézmény megismeréséhez, óvodánkról alkotott kép kialakulásához.

3.3.4 Az intézmény menedzselése

Az intézmény menedzselése intézményvezetőként egy széles látókörű, kreatív és előrelátó szemléletet kíván tőlem. A rendelkezésemre álló erőforrásokat mozgósítottam, a tervezett időn belül úgy gondolom hatékonyan működtem. Előző pályázatomban megfogalmazott rövid,- közép - és hosszú távú céljaimat maradéktalanul sikerült megvalósítanom.

Munkatársaim felé folyamatosan kommunikáltam az értékeikben való hitemet, bizalmamat az eredményesség elérésében, és ez hozzájárult alkotótevékenységeik kibontakozásához. Eredménye hozzájárult a kollégák személyiségfejlődéséhez, ami az intézmény nevelőmunkájának

hatékonyaságát fokozta. A szellemi tőke meghatározó jelentőséget képvisel, így törekedtem arra, hogy az intézményben felhalmozott és a szervezeti kultúrában, a mindennapi pedagógiai gyakorlatban tetten érhető szellemi tőke az egyéni pedagógusi életpálya és karrier fejlődését szolgálja.

3.3.5 Nemzetiségi hagyományaink ápolása

Igyekszünk megismertetni a kisebbségi szokásokat, hagyományokat, a tárgyi kultúra értékeit és azok megbecsülését. Rendszeresen ellátogatunk a tájházba, ahol a gyerekek megismerhetik múltunkat és tárgyi örökségünket. A szülők elkészítették a tájház kicsinyített változatát is, így annak berendezéseit, helyiségeit az év bármely időszakában felidézhetik. Minden csoportban kialakításra került egy nemzetiségi sarok, amit az óvónők folyamatosan bővítenek a szülők segítségével.

Az év során számos közös programmal (pl.: korcsoportonkénti közös éneklés, játék) és német meseelőadással örvendeztetjük meg a gyermekeket.

Rendszeresen részt veszünk a nagyobb csoportokkal nemzetiségi tánctalálkozókon, amire lelkesen készülünk és ahol mindig büszkén mutatjuk be „tudományunkat.”

A szülőket is részvételre biztatjuk a település nemzetiségi, hagyományőrző rendezvényeire (Márton-nap, Szüreti Mustra, Adventi vásár és koncert...).

A nemzetiségi hétre mindig változatos programokkal készültünk gyermekeinknek, előadásokat szerveztünk, könyvbemutatót tartottunk, sütöttünk, kiállítást rendeztünk. Az idei évre is már megfogalmaztuk elképzelésünket, és a régi taksonyi mesterségeket fogjuk bemutatni.

3.4 Minőségirányítás

Nevelőközösségünk tudatos minőségelvű tevékenysége szakmai céljainknak és tényleges működésünknek állandó közelítését szolgálta. A belső ellenőrzési csoport működtetésével megtettük a lépéseket ahhoz, hogy programunkat továbbra is partnereink megaláztatására és szakmai meggyőződésünknek megfelelően a hozzánk járó gyerekek személyiségfejlődését szolgálva valósítsuk meg. Óvodánk egységes működésének a kidolgozott folyamatok adtak keretet, és ez biztonságot adott az óvodánkban dolgozóknak is. Kereteink áttekinthetők, és így folyamataink a partneri igényekre reagálva javíthatóak a tevékenységek tervezésétől egészen az elvégzett tevékenységek tanulságainak visszacsatolásáig. Intézményünkben, partnereink elvárásainak megfelelően végeztük tevékenységünket. Elsősorban a gyerekek igényeinek akartunk megfelelni, érdekeiket szolgálni. Fontosnak tartottuk, hogy a szülőket gyermekeik fejlődéséről hitelesen tájékoztassuk, gyermeknevelési feladataikhoz segítséget nyújtsunk. Arra vállalkoztunk, hogy a szülőkkel együtt neveljük a ránk bízott gyerekeket. Óvodásainkat folyamatos fejlesztéssel készítettük fel az iskolai alkalmasságra. Az óvoda vezetősége elkötelezett a minőségelvű óvodai nevelés iránt. Valamennyi dolgozóval megismertettük a rájuk vonatkozó törvényeket, rendeleteket, a jogokat és kötelezettségeket, a szakmai elvárások fontosságát. A stratégiai tervezés területén a közös munka biztosította az óvodai alapidokumentumok elkészítését, folyamatos felülvizsgálatát, az óvoda működését szabályozó dokumentumok jogszerűségét.

Az elmúlt évek kiemelt szakmai feladatai

2012-2013. évben: Információáramlás fejlesztése

2013-2014. évben: Egészségnevelési program megújítása

2014-2015. évben: Cselekedtetés, tapasztalatszerzés, élményszerzés

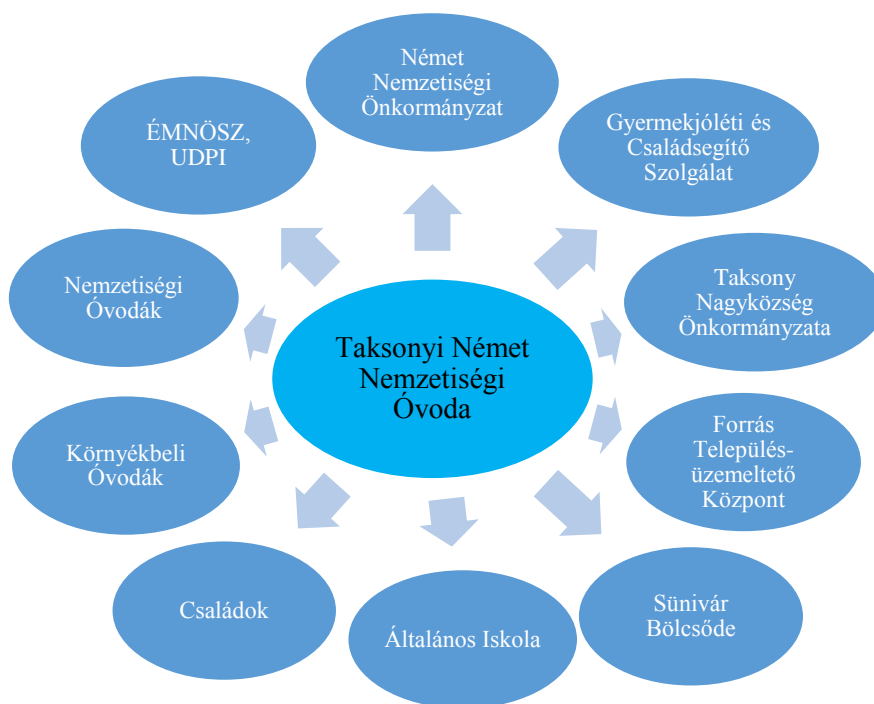
2015-2016. évben: Tehetséggondozás

2016-2017. évben: Sokoldalú személyiségfejlesztés (a jeles napok, zöld napok, hagyományok, helyi sajátosságok figyelembe vételével)

3.5 Az óvoda kapcsolatrendszere

*„A csináld magad mozgalmak ideje lejárt....Azoké a jövő,
akik működő partnerkapcsolatokat tudnak kialakítani.
Az együttműködésre képes, együtt dolgozó és tanuló, a
tapasztalataikat, információikat egymás között megosztó egyénekből
végül, egy közösség formálódik.”*

(John Milton Fogg)



A kapcsolatrendszer bemutatásával szeretném érzékeltetni meggyőződésemet, mi szerint az óvodát nem pusztán intézményként képelem el a jövőben sem, hanem a környezetéhez ezer szállal kötődő, annak szövetébe erősen beágyazódott szellemi- kulturális nevelő közösséget értek meg. Célom a „partnerközpontú szemléletmód” gyakorlati megvalósítása, az igényes nevelőmunkával a partnerek elégedettségének kiérdemlése.

3.5.1 A család-óvoda kapcsolata

A nevelés összhangjának megteremtése érdekében kiemelt feladatunk a családokkal való együttműködés, a kapcsolatok mélyítése. A hatékonyabb nevelés érdekében fontosnak tartottam, hogy megismerjük a gyermekek családját, otthoni környezetüket, fejlődésük jellemzőit. Ez csak úgy lehetséges, ha a kölcsönös bizalom elvét minden esetben betartjuk. Nevelésünk eredményességét nagymértékben befolyásolja az óvoda és a családok együttműködése. Ehhez a szülők bizalmát el kell nyernünk, és nem szabad megfélemlíteni arról, hogy az együttnevelés érdekében az óvodapedagógusnak kell a kezdeményező szerepet vállalnia. Az óvodapedagógusnak figyelembe kell vennie a családok sajátosságait, szokásait, az együttműködés során érvényesíteni szükséges az intervenciók gyakorlatot, azaz, a segítségnyújtás családhoz illesztett megoldásait. Lehetőséget biztosítottunk, hogy óvodakezdés előtt megismerkedjenek az intézménnyel, az itt dolgozókkal. A kialakult hagyományokat továbbra is ápolni kívánom: nyílt napok, ünnepélyek, játékdélutánok, közös kézművesedések, szülői értekezletek, fogadóórák, évfárasztások, az intézmény specialitásait figyelembe véve.

3.5.2 Család és óvoda együttműködése

Továbbra is alapvető feltételként értelmezem a családdal való együttműködés változatos formáit. Lehetőséget kínálunk arra, hogy a szülők betekinthessenek az óvoda életébe, programokat, rendezvényeket szervezünk közös élményszerzésre, az egymással való ismerkedésre, a helyi közösség építésére. Ennek megvalósulási formái:

- rétegcsoportos megbeszélések (az újonnan óvodába érkező gyermekek szülei, iskolába menő gyermekek szüleinek tájékoztatása),
- „óvodanyitogató”, nyílt nap az újonnan óvodába érkező gyermekek számára
- napi információkat nyújtunk,
- fogadó óra keretében előre egyeztetett időpontban részletes tájékoztatást nyújtunk a szülőknek gyermekük fejlődéséről,
- óvodai honlap működtetésével segítjük a család és az óvoda közötti jobb információáramlást,
- közös barkács-délutánok
- bemutató foglalkozások
- rendezvényeken való közös részvétel (farsang, Márton-nap, Szüreti felvonulás...)
- hatékonyan működtetjük az „SZMK”-t a szülői jogok megfelelő érvényesítésére,
- szülők bevonása a közös programokba (Adventi vásár, Gyermeknap, Falukerülő gyalogtúra..)

A családok és az óvoda kiegyensúlyozott és harmonikus együttműködésének érdekében az óvodavezető feladata, hogy szervezze meg

- a szülők érdekegyeztető, érdekvédelmi fórumait,
- az óvoda tartalmi munkájának szakszerű megismertetését,
- a rendszeres kapcsolattartást a családokkal.

A jövőben is rendkívüli körültekintéssel szükséges megszervezni óvodánk nyitottságát – a szülők igényeit, javaslatait figyelembe véve.

Külső Kapcsolatok

3.5.3 Fenntartó

A kapcsolattartás tartalmát és formáit, időszakosságát egyrészt a törvényes előírások, másrészt az óvoda életének, programjának menedzselése határozza meg. Célom: a fenntartói elvárások képviselője és az azoknak való megfelelés. A német nemzetiségi nevelés eredményessége nem nélkülözheti továbbra sem a szoros kapcsolatot. Az óvodánkba járó nemzetiséghez tartozó gyermekek nevelése érdekében folyamatos és kölcsönös együttműködésre, hagyományteremtő kapcsolatra, jó partneri együttműködésre törekszünk. Folyamatosság, rendszeresség és kölcsönösség jellemzi e kapcsolatot, amely biztosítja továbbra is óvodánk zavartalan, jó színvonalon való működését.

Területei:

- az intézmény működtetése, működési feltételek biztosítása
- intézményi dokumentumok átdolgozása, jóváhagyása
- tervek, beszámolók elfogadása, jóváhagyása
- intézményfejlesztési koncepció kidolgozása
- intézmény pénzügyi-gazdálkodási tevékenysége
- részvétel közös programokon
- ellenőrzés: tanügy igazgatási, pedagógiai, szakigazgatási, működtetési-fejlesztési területeken

Az együttműködés formái:

- kölcsönös, korrekt tájékoztatás, egyéni személyes megbeszélések;
- értekezletek, tanácskozások, egyeztető tárgyalások
- részvétel az óvodai rendezvényeken;
- részvétel a Képviselőtestület ülésein.
- speciális információ szolgáltatás az intézmény működéséhez, gazdálkodásához, szakmai munkájához kapcsolódóan, statisztikai adatszolgáltatás

3.5.4 Települési Önkormányzat

Az elkövetkező időszakban is törekszem az Önkormányzattal történő kapcsolatok megfelelő ápolására. Mint az óvoda épületének a tulajdonosa évről évre segíti a fejlesztési elképzeléseinket, támogatja megújulási törekvéseinket. Anyagi erőforrások hiányában, szükség szerint továbbra is számítunk a segítségére, elvi támogatására.

3.5.5 Bölcsőde

Az eddigi gyakorlathoz híven továbbra is szükségesnek tartom a kialakult jó kapcsolat ápolását. Az óvodapedagógusok munkájához nagy segítséget nyújt, ha tájékoztatást kapnak az újonnan érkező gyermekek szokásairól, fejlettségükről. Az információ tudatában segíteni tudunk a gyermekeknek az óvodai beilleszkedésbe. Ennek érdekében minden évben augusztus végén ellátogatnak a bölcsődések az óvodába, hogy ismerkedjenek a környezettel, leendő óvó nénikkel, és tájékoztatást kapjunk a gondozónőktől a gyermekekről.

3.5.6 Iskola

Az iskola az óvodai élet után meghatározó szerepet tölt be a gyermek életében. A zavartalan iskolakezdés érdekében kulcsfontosságú a két intézménytípus együttműködése, melynek elsődleges célja, a szemlélet és gyakorlat közelítése.

Ezért elsődleges, hogy az intézmények megismerjék egymás koncepcióját, nevelési céljait és módszereit. Folyamatos kapcsolattartás, fontos visszajelzések a tőlünk kikerült gyermekek további fejlődéséről, egymás munkájának ismerete. Az elmúlt évek eredményei közé sorolnám, hogy elindult az óvodához hasonlóan, egy „Iskolanyitogató” program, ahol a gyermekek már az iskolába lépés előtt találkozhatnak a tanítónővel, osztállyal, megkönnyítve ezzel is a szeptember 1-jei évkezdés izgalmaival. Szerveztünk közösen koncerteket, meseelőadásokat gyermekeink számára. Iskolai beiratkozás előtt butató foglalkozásra hívtuk a szülőket és a tanító néniket, május végén pedig ők látták vendégül az iskolába készülő gyermekeinket egy órára az iskolába.

3.5.7 Szakértői Bizottságok

A gyermekek fejlesztésének, iskolára való alkalmasságának elbírálásában szükség esetén a bizottság szakembereihez fordulunk. A pszichológus megfigyeléseket végez a csoportokban, segíti az óvodapedagógusok munkáját. A gyermekek fejlesztése érdekében továbbra is fontosnak tartom a kölcsönös együttműködést. A logopédiai szolgáltatást a jelen gyakorlat szerint szeretném biztosítani az óvodások részére. Az egyre bővülő problémák kezelése érdekében még több alkalomra van szükség, - melyhez a feltételeket biztosítani kívánom.

Az Alapító okirat értelmében Óvodánk ellát sajátos nevelési igényű gyermekeket is, fejlesztésük érdekében a Fővárosi Szakértői Bizottsággal tartjuk a kapcsolatot.

Évente egyeztető fórumokon veszek részt, ahol változások lehetséges irányait vitatjuk meg.

3.5.8 Pedagógiai szakmai szolgáltatások igénybevétele (POK)

2015 áprilisától létrejött a pedagógiai szakmai szolgáltatások új rendszere, az Oktatási Központ, mely egy egységes szakmai iránymutatást nyújt nemzetiségi területen is. A térítésmentes szolgáltatásokat több alkalommal is igénybe vehettük már, a nemzetiségi óvodai neveléssel kapcsolatos kérdésekben, tanfelügyeleti, minősítési eljárásokra készülve. A rendszer hozzájárult a pedagógiai-szakmai szolgáltatás országosan egységes irányításával és szolgáltatásával egy egységes értékrendben és azonos minőségben, de a helyi igényeknek megfelelő működéséhez.

3.5.9 Az intézmény működését támogató egyéb kapcsolatok:

- MÁK
- Pedagógiai Szakszolgálat
- Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat, - az óvodai gyermekvédelmi munkánkban nélkülözhetetlen segítőtársaink
- Gyermekorvos és védőnők
- ÁNTSZ
- Gyermekétkeztetés: Forrás

4. Pedagógiai Vezetési Program 2017-2022.

„Ne veszítsünk el semmit a múltból, mert csakis a múlttal alkothatjuk meg a jövőt!”

(Anatole France)

4.1 Vezetői hitvallás

Vezetői programomban olyan óvoda működtetését tűztem ki célul, ami az elkövetkezendő években is, partnerei megelégedésére kíván működni. Célom az óvoda sajátos arculatának megőrzésével egy hatékony nevelési intézmény működtetése, mely megfelel a különböző társadalmi elvárásoknak, helyi sajátosságoknak, a fenntartói és intézmény-felhasználói igényeknek, és amely figyelembe veszi a kezdetektől elért eredményeket.

A működés sikeressége továbbra is a minőség folyamatos javításán, a csapatmunkán, a környezet elégedettségén múlik. Az óvodában minden óvodapedagógus, dajka, pedagógiai asszisztens, részese az óvodai egyéni arculat alakításának, a helyi nevelési program színvonalas megvalósításának.

Olyan gyermek és felnőtt partnerkapcsolatra épülő óvodát szeretnék irányítani, ahol a minőségi munka hatékonyságának alapját a gyermekek és az ott dolgozó felnőttek alkotó együttműködése jelenti.

Vallom, hogy akkor tudunk igazán sikeresen dolgozni, ha mindenki képességeinek megfelelően járul hozzá az eredményekhez. Hiszem, hogy minden emberben van pozitívum, amire a jövőben is építeni szeretnék.

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

Közös munkánk eredményeként

- Folyamatosan növekszik a nevelés hatékonysága az intézményben.
- A Csepel sziget óvodái között kivívott helyet, hírnevet tovább öregbítjük, a német nemzetiségi nevelést eredményesen megvalósítjuk.
- A gyermekek nevelésében a személyiségfejlesztést, tehetséggondozást, felzárkóztatást eredményesen megvalósítjuk, a sajátos nevelési igénynek megfelelően biztosítjuk a feltételeket az esélyegyenlőség jegyében.
- Nevelőtestület folyamatos fejlődéssel megfelel a XXI. századi társadalmi igényeknek, óvodásaink felkészülnek a „változó világ” kihívásaihoz igazodó alkalmazkodásra.

4.1 Vezetői célkitűzéseim

„A legnagyobb veszély az ember számára nem az, hogy túl magas célt tűz ki és nem éri el, hanem az, ha túl alacsonyt.”
(Michelangelo)

Hosszú távú stratégiai céljaim:

- **Informatikai kompetenciák fejlesztése**
- **Egészségtudatos életszemlélet erősítése, egészségmegőrzés, prevenció**
- Nyitottság és dinamizmus: **értékkörzés** és megújulás.
- Az egyre nagyobb kihívásoknak való megfelelés elengedhetetlenné teszik a nevelőtestület és az óvodavezető számára a **folyamatos önképzést** és a **továbbképzéseken való részvételt**. Szeretném magamat és kollégáimat is újabb ismeretek megszerzésére ösztönözni.
- Elhanyagolt területnek érzem a **tehetséges gyermekekre való odafigyelést**. A fejlesztő pedagógus külön foglalkozik a fejlesztésre szoruló gyermekekkel, ám a kiemelkedően kreatív gyermekek nevelésére még mindig nem fordítunk kellő figyelmet.
- Fontos szerepünk van az **értékközvetítésben**, a valódi értékek megismertetésében, mely csak akkor hiteles, ha a pedagógus valóban átérzi és elfogadja a közvetített értéket, maga is minta.
- **Nemzetiségi pedagógus hiány** utánpótlása, **két nemzetiségi pedagógus a csoportokban**

Középtávú céljaim:

- **Céлом egységes, jó szakmai színvonalú intézményi működtetés**, ahol a gyermekek lehetőséget kapnak képességeik fejlesztésére és kibontakoztatására
- **Céлом az Óvoda hatékony és törvényes működtetése** a vezetői kör (intézményvezető-helyettes, szakmai munka-közösségvezetők) támogatásával, amely egyaránt megfelel a köznevelési rendszer előtt álló kihívásoknak, a társadalmi elvárásoknak, a helyi sajátosságoknak valamint a fenntartói és partneri igényeknek.
- **Céлом a működéshez szükséges személyi és tárgyi feltételrendszer és erőforrások optimalizálása**
- Elsősorban a jelenlegi, meglévő struktúrában működő, **önmagát folyamatosan megújítani képes**, eredményeket elérő, gyermek és pedagógusközpontú óvoda működtetése, figyelembe véve a közösség szokásait, hagyományait.
- A „Zöld óvoda” címnek az **elnyerése** megerősítené megkezdett munkánkat, hogy kialakult arculatunkat fenntartsuk óvodánk külső megjelenésében és szakmai tevékenységében
- Céloom, hogy óvodánknak **saját logója** legyen, mely minden hirdető felületen megjelenne.
- **Szervezetfejlesztés**, csapatépítő tréningek, közös programok szervezése

Rövidtávú céljaim:

- **Céлом, hogy az Óvodai alkalmazotti közösség jó munkatársi közösségként** tudjon együttműködni a gyermekek érdekében.
- **Céлом az intézmény fenntartójával szakmai alapokon nyugvó, harmonikus kapcsolat** kialakítása. Minden tevékenységemben igyekszem továbbra is majd jogszerűen eljárni, döntéseimben elvárásait figyelembe venni.
- Az intézményben a nevelőmunka színvonala, hatékonysága, a szülők, a fenntartó és a központi oktatásirányítás számára egyaránt **látható és kontrollálható** legyen.
- **Intézményi dokumentumok** törvényi megfelelésének folyamatos **felülvizsgálata**
- Kiemelt feladatunk a jövőben is a **nemzetiségi és helyi sváb kultúra hagyományainak felkutatása, ápolása, megőrzése, a nyelv megismertetése.**
- **Esélyegyenlőség mindenki számára,** mely szerint biztosítjuk a szegregációmentességet és az egyéni bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, inkluzív pedagógia
- **Intézményi tanfelügyelet** előkészítése, sikeres lebonyolítása (szeptember 21.)
- **Pedagógus minősítések** előkészítése, segítése, koordinálása, lefolytatása
- **BECS munkájának** folyamatos **segítése,** naprakészség
- **Intézményi kommunikáció fejlesztése,** egész épületet átfogó **wifi hálózat kiépítése**
- Óvoda alapítványának **menedzselése**
- Az óvoda **honlapjának** folyamatosan aktualizált működtetése
- **Intézményi facebook** oldal létrehozása
- Egységes nemzetiségi viselet a legkisebbeknek is

Szeretném, ha minden munkatársam azonosulni tudna a kitűzött célokkal, és e szerint végezné munkáját. Szeretném, ha munkájának sikere inkább a saját elhatározásától, erőfeszítésétől, motiváltságától függne, mint az előírásoktól. Szeretném, ha hasznosnak, fontosnak tartaná munkáját, melyben érzi, hogy tevékenységével hozzájárul az intézmény eredményeihez.

4.2 Célokhoz kapcsolódó feladatok

„Az igazi nagyság mértéke az, hogy mekkora szabadságot adsz másoknak, nem pedig az, hogy mennyire tudsz másokat arra kényszeríteni, amit te akarsz.”
(Larry Wall)

Vezetőként hozzásegítem kollégáimat, hogy a kitűzött célok és feladatok megvalósítása során, személyes érdeklődésüknek, szakmai elkötelezettségüknek megfelelő irányba fejlődhessenek, folyamatosan képezzék magukat, módjuk legyen képességeik és tehetségeik kibontakoztatására.

- Az intézmény működéséhez megfelelő gazdasági, tárgyi, személyi feltételek biztosítása, melyet minőségi pedagógiai tartalommal töltünk meg.
- Világos célokkal, tervekkel rendelkező, a nevelés iránt elkötelezett, szakmailag jó képzett közösség irányítása, vezetése

- Fenntartói elvárásoknak való megfelelés. A belső és külső partnerigények és elvárások, az elégedettség folyamatos mérése és eredmények alapján erősségek és fejlesztendő területek meghatározása
- Olyan munkaközösségek formálása, akik a jól bevált hagyományainkat erősítik, új ötleteikkel fejlesztik pedagógiai tartalmi munkánkat.
- Szeretném folytatni azt a gyakorlatot, ami az óvodai életünk mozzanatait: (Például a tevékenységek, programok, ünnepek megtervezése, jeles napjaink megvalósítása) autonóm módon, a feladatok, a felelősség, a jogkör átruházásával csapatmunkában valósulhatnak meg.
- A nevelési év feladatai kiválasztásánál figyelembe vesszük az elmúlt évet, erre építve, határozzuk meg az elkövetkezendő feladatokat, a nevelés folyamatát. Nevelési év elején megválasztjuk feladat ellátási tervünkben megfogalmazott feladataink felelőseit a testület tagjai jóváhagyásával, figyelembe véve a kollégák érdeklődését, motivációját, optimális terhelhetőségét.
- Inkluzív pedagógia segítése: beilleszkedési, tanulási és magatartási nehézséggel bíró gyermekek segítése, felgyorsult élet hatására rengeteg inger éri a gyermekeket: érzelmi biztonság kialakítása, érzelmi intelligencia fejlesztése
- A többletmunkáért járó anyagi elismerés igazságos és tervezhető legyen
- A környezetvédelmi nevezetes napok programjának és tartalmának bővítése tevékenységek megszervezésével (madáretetők elhelyezése, növénygondozás, szelektív hulladékgyűjtés a teremben is stb.)
- „Zöld szív” óvoda minősítéséhez, elnyeréséhez kezdő lépések megtétele
- Szeretném, ha szelektív hulladékgyűjtőket helyeznénk el a csoportokban. Fontos a gyerekek szemléletének formálása, a környezettel való bánásmód, az energiatakarékosság, a fenntartható fejlődés területén.
- Fejlesztőeszközök vásárlása a nyelvelsajátítás folyamatához
- Udvar játékeszközeinek fejlesztése, elrendezetségének újragondolása

Az eredményes, sikeres munka érdekében vezetői tevékenységem során fontosnak tartom, hogy az óvodában létrehozott eredményekre és értékekre a továbbiakban is építsek és minden eddigi pozitív folyamatot megerősítsek és továbbfejlesszek.

4.3 Humánerőforrás menedzsment

„Tanuljunk egymástól, hogy minél jobban taníthassunk.”

Eötvös Lóránd

A vezetés fontos elemét képezi az a tevékenység, mely biztosítja, hogy a szervezet képes legyen **magához vonzani, megtartani**, és képességeikben, ismereteikben **fejlesztetni alkalmazottait**.

Minden vezetőnek alapvető vágya, hogy kiváló kollégákkal dolgozzon együtt. Az óvoda közössége **sokszínű egyénkekből formálódó együttes**, vallom, hogy mindenkitől lehet valamit tanulni. A nyugdíjba vonulások új kollégák felvételét teszik szükségessé. Legfontosabb feladatomban az új pedagógusok megismertetése, egységes, azonos értékekre épülő, azonos célért küzdő csapat kialakítása.

Legfontosabb vezetői feladatomban tartom a nyugodt, kiegyensúlyozott, gyermekközpontú, a minőségi szakmai munkát elősegítő légkör fenntartását, megerősítését. Nem egyszerű dolog harmonikus egészzé formálni egy csapatot, de mindenképpen szükséges és elengedhetetlen a nevelés érdekében. Az óvodavezető egyik leghangsúlyosabb feladata, hogy olyan munkakörülményeket teremtsen, amelyek biztosítják az alkalmazotti kör számára az elvárható, **színvonalas, pontos munkavégzést**. A tárgyi feltételeken túl a **közösségépítés**, a széleskörű információáramlás biztosítása, a pontos, jól szervezett munkarend, a feladatkörök határozott megfogalmazása, és tudatosítása alapvető. Ahhoz, hogy folyamatosan jó teljesítményre legyünk képesek, nem elég szeretni hivatásunkat, **jól kell érezni magunkat a munkahelyünkön**, hiszen kreativitásunk, alkotókedvünk ez által bontakozik ki.

Nagyon fontos, hogy amikor reggel megérkezünk a munkahelyünkre, teljes odaadással forduljunk a napi feladatok felé. Az óvodai nevelés egyszeri és megismételhetetlen folyamat. Ezért nem engedhetjük meg, hogy középszerű, - esetleg saját önuralmunk hiánya miatt - alacsony napi teljesítményt nyújtsunk a gyermekek nevelésében. Meggyőződésem, hogy csak lelkileg kiegyensúlyozott emberekből álló kollektíva képes a gyermekek nevelésére, mert a személyes gondok - akár indokoltak, akár nem - konfliktusokhoz vezetnek, kihatnak a környezetre. Az óvodapedagógusoknak partneri szemlélettel kell egymáshoz és a technikai dolgozók felé fordulni. Végig kell gondolni, hogyan tudunk egymásnak még jobban segíteni, hogyan lehet szorosabbá tenni az együttműködést a gyermekek hatékonyabb fejlesztése érdekében. Az óvodai munka sikerességében a **kölcsönösség** és a **bizalom** meghatározó. A személyes egyeztetéseknek és a **csoportok közötti megbeszéléseknek** az elkövetkezendő időben nagyobb jelentőséget szánok, hiszen minden csoportban vannak egyéni sajátosságok és a kollégák is mások. Az **azonos elvek** tisztázása után a feladat az operatív megvalósítás, ebben az összmunka, az **együttműködés** elengedhetetlen. A változások szükségszerű velejárói a minőségi, újító munkának. Igyekszem olyan alapot megteremteni az optimális működéshez, melyben az óvoda minden dolgozója megtalálja helyét és szerepét.

Személyes feladatomban tekintem:

- A humánus, demokratikus, alkotó munkahelyi légkör fenntartását.
- A személyes felelősség, szerepvállalás, valamint a csapatmunka összhangjának biztosítását.
- Az egymástól való tanulás lehetőségének biztosítását és igényének erősítését.
- Egyenlő teherviselés elvének megtartása minden dolgozó esetében
- Még hatékonyabb szervezeti kommunikáció kiépítését.
- A nevelőtestület bevonását a döntés-előkészítő és a döntést megvalósító tevékenységbe.
- Észrevegym és elismerjem a munkatársaim teljesítményét, törekvéseiket a mindennapi munka során.

Ezért tudatosulni kell a közösség minden tagjában, hogy:

- a jelen társadalmi helyzetben a változás minden szervezetben bekövetkezik;
- a változások, változtatások a hatékonyabb és színvonalasabb pedagógiai munka érdekében *kell*, hogy megtörténjenek;
- a konfliktusok természetes velejárói a változásnak, azonban a személyeskedések nem vezetnek eredményre;

- a vitáknak, véleménykülönbségeknek gondolkodást serkentő, ösztönző hatásúaknak kell lenniük.
- a legnagyobb vezetői tudással, tudatossággal sem lehet kielégíteni minden érdekcsoport szükségletét.

Vezetőként továbbra is a **csapatépítésben** gondolkodom, mert csak **a magasan kvalifikált**, jól **összedolgozni tudó teammel** leszek képes a feladatokat a jövőben is elvégezni, hogy óvodánk magas színvonalon tudjon megfelelni a partneri elvárásoknak, igényeknek. A hatékony és szervezett munka érdekében továbbra is mindkét irányba működő információáramlás megerősítésére van szükség. Fontos, hogy mindenki pontosan tudja, mit várnak tőle egy-egy feladat elvégzésekor, az ő tevékenysége hogyan illeszkedik az óvoda munkafolyamatába. Mikor és kitől kérhet segítséget és ki fogja ellenőrizni a munkáját. Mindezek tisztázása érdekében megerősítést igényelnek azok a fórumok, dokumentumok, melyek elősegítik a tisztánlátást:

- Nevelői értekezletek, munkatársi értekezletek
- Dajkamegbeszélések
- „Kerekasztal” beszélgetések (előre egyeztetett témában)
- Csoportok közötti munkamegbeszélés (társ csoportok)
- Írásos dokumentumok, tájékoztatók megismerése (szabályzatok, vezetői utasítások, emlékeztetők, körlevelek, munkaköri leírások)

A nevelést közvetlenül segítő és technikai dolgozók:

- Ismerjék az adott időszak nevelési célkitűzéseit, ezzel segítve megvalósulásukat.
- Mint eddig, legyen továbbra is jellemző rájuk az empatikus készség, alkalmazkodás, tolerancia, szeretetteljes kommunikáció a csoportokban.
- Továbbra is lelkiismeretesen végezzék a feltételek megteremtését (tisztaság, otthonos – családias szemlélet).
- A pedagógiai asszisztensek feladatainak konkrétabb meghatározásával a csoportban zajló segítő munka még jobb megerősítése, tevékenységek kiszélesítése.

Továbbképzés, önképzés:

Az óvodában dolgozók életében mindig is nagy jelentősége volt a továbbképzésnek, önképzésnek. Ma a gyorsan változó külső körülmények között nap mint nap újabb szakmai kihívásokkal találkozunk, melyeknek nem lehet másként megfelelni, csak tudásunk folyamatos megújításával. A humán erőforrás fejlesztése érdekében fontos, hogy kollégáim szakmai erőfeszítéseit támogassam, karrierjüket segítsem, szervezzem. Törekednem kell arra, hogy biztosítsam a feltételeket, a lehetőségeket ahhoz, hogy valamennyi pedagógus a nevelési programunk szellemében és saját érdeklődési körének megfelelően fejleszthesse szakmai tudását. Támogatni kívánom a nevelőtestület tagjait abban, hogy minél színesebb legyen a testület arculata. Természetesen nem csak a pedagógusok, hanem az alkalmazotti közösség továbbfejlődését, képzését is támogatni kívánom.

A továbbképzések anyagi támogatásában nagy szerepet kell kapnia a pályázati lehetőségek felkutatásának és kiaknázásának.

A szakmai továbbképzéseknél általam javasolt fő szempontok:

- szakirányú továbbképzéseket és szakvizsgák
- nemzetiségi pedagógusok képzése
- belső ellenőrzési csoport fejlődését elősegítő képzések

- a nevelési program fő területéhez kapcsolódó továbbképzések

(Német nyelv, alapvető informatikai ismeretek, művészeti szakterületek, fejlesztőpedagógia, egyéb szakvizsga értékű képzések, inkluzív nevelés, tehetséggondozás, „zöld programok”, mentálhigiénés ismeretek.)

Elengedhetetlen azoknak a fórumoknak a működtetése, ahol az újonnan tanultakat átadhatják egymásnak a kollégák. Szükségesnek tartom a helyi hospitáló rendszer működésének felülvizsgálatát, új formák keresését.

A kialakult közösségi hagyományokat a jövőben is ápolni szeretném.

A testület szakmai és közösségért végzett munkájának elismerését fontosnak tartom.

Elsődleges szempontnak tartom a munka színvonalát, a közösségért vállalt és végzett feladatokat, és az adott nevelési évre a jogszabályi elvárások mellett a közösség által preferált jutalmazási szempontokat.

Meggyőződésem, hogy a jövő az innovatív, tudását széles körben átadni tudó pedagógusé. Az egymástól tanulás alkalmas a módszerek megújítására, új tartalmak kipróbálására.

4.4 Tárgyi fejlesztési tervek

| Belső Környezet | Külső Környezet | Folyamatos munkák |
|---|---|--|
| Fejlesztő eszközök beszerzése | Homokozók árnyékolása, felújítása | Udvari játékok cseréje, felújítása |
| Tornaeszközök bővítése | Ovifoci pálya földelése | Informatikai rendszer folyamatos karbantartása |
| Mozgásérzékelős lámpák a gyermekmosdókba | Udvari játékeszközök bővítése | Udvar zöld területeinek fokozása, felújítása |
| Szőnyegcsere a foglalkoztatókban | Udvari játéktároló építése | Takarítóeszközök, korszerű gépek beszerzése |
| Mp3 lejátszók a csoportoknak | Előtető építése a hátsó kijárat fölé | Festések, karbantartások |
| eszközök tárolására alkalmas hely kialakítása | Jobb oldali kis udvar „telifa” burkolatának cseréje | |

A tárgyi eszközök fejlesztésének alapelvei:

- „keveset, de az **minőségi legyen**”
- az eszközök, felszerelések legyenek **esztétikusak**, szervesen illeszkedjenek a meglévő tárgyi környezetbe, legyenek balesetmentesek, **biztonságosak**, egészségre ártalmatlanok
- **szolgálják fejlesztő tevékenységünket**
- a játszóudvar eszközeinek folyamatos védelme, bővítése a helyi adottságokhoz alkalmazkodva
- a kötelező eszköz és felszerelés jegyzékben foglaltaknak megfelelően gondoskodni kell az **elhasználódott eszközök** folyamatos **cseréjéről**, a hiányzó eszközök pótlásáról, az intézményi eszközrendszer korszerűsítéséről

Az épületek állagmegőrzésének érdekében a folyamatos, átgondolt felújításra, karbantartásra a jövőben is szükség van. **Megfontolt beosztásra, gazdálkodásra** törekszem; és ezt elvárom az intézmény valamennyi dolgozójától. Az óvoda állagának és eszközeinek megóvása minden kolléga felelőssége. Feladatunknak kell tekinteni az óvodát segítő anyagi források felkutatását, a szülők támogatásait, a pályázati lehetőségek kiaknázását.

4.5 Vezetői funkciók működtetése

A vezetői funkciókat a törvényesség, a fenntartói elvárások, az SZMSZ-ben, a Házi rendben, az intézményi elvárás rendszer és a munkaköri leírásokban foglaltak alapján kívánom megvalósítani. Az óvodai célok megvalósításának érdekében a vezetési funkciók összhangjának megteremtése (tervezés, szervezés, irányítás, döntés, ellenőrzés, értékelés). A feladatok tudatos, fontossági sorrend szerinti rendszerezésével, időrendi besorolásával, a személyi és tárgyi feltételek összehangolásával, a határidők és felelősök megjelölésével stratégiai és operatív tervek elkészítése. A célok, tervek megvalósításához szükséges külső és belső feltételek, források megteremtése, meglévő partnerkapcsolatok ápolása, fejlesztése, a menedzsment hatékony működtetése. További feladat a munkakörök és reszortfeladatok által támasztott elvárások, igények, valamint a munkát végzők attitűdje közötti minél tökéletesebb összhang megteremtése, a szervezeti és egyéni célok összekapcsolása.

Tervezés

- a helyi nevelési programból feladatok időarányos lebontása, a megvalósítás érdekében
- a program folyamatos tervszerű elemzésének kidolgozása, a szükséges újraértelmezés
- a továbbtanulás tervezése az óvodai és egyéni érdekek egyeztetésével
- a költségvetés hatékony tervezése, megvalósítása
- munkáltatói feladatok, humán erőforrás tervezése, a tárgyi eszközkészlet folyamatos korszerűsítése

Szervezés

Az óvodai élet kétféle szervezést tesz szükségessé:

- pedagógiai, belső tartalmi szervezési teendők,
- operatív, külső szervezési feladatok.
- a tudatosan átgondolt, arányos munkamegosztás folyamatos és szükségszerű szervezése,
 - munkakörhöz igazodó munkarend stabilizálása, reszortfeladatok arányos elosztása
 - belső kapcsolattartási formák korszerűsítése, továbbápolása- Szülői Munkaközösség
 - a minőségi munka feltételeinek folyamatos biztosítása
 - külső kapcsolattartási formák tudatos szervezése, fejlesztése
 - az intézményi továbbképzési, önképzési bázis erősítése, az újonnan szerzett ismeretek szervezett keretek között zajló átadása a pedagógus társaknak
 - információs bázis hatékonyságának növelése
 - alapidokumentumok folyamatos, naprakész felülvizsgálata

Ellenőrzés, döntés, irányítás

Vezetői ellenőrzés célja, a hatékony működés elősegítése. A tények okainak feltárása lehetővé teszi a hiányok pótlását, a hibák kijavítását, a valós eredmények és a tetszetős látszatok megkülönböztetését, az eredmények megerősítését, a jó módszerek elterjesztését.

Az ellenőrzésnek ki kell terjednie a megvalósítás módjára, tempójára, eredményére.

A jó döntések elengedhetetlen feltétele a kölcsönös informálás és szabad kommunikáció. Az ellenőrzési feladatok megvalósításában továbbra is számítok a gyakorlott és magasan kvalifikált vezető-helyettesre, és a munkaközösség-vezetők aktív munkájára.

Az értékelés az ellenőrzés tapasztalataira épül. Az értékelés akkor jó, ha személyiségfejlesztő és hatékonyságnövelő funkcióval rendelkezik. Döntéseim meghozatala előtt számítok a javaslattevői, véleményezési, és egyetértési jogkörök gyakorlóinak együttműködésére (nevelőtestület, vezetői feladatokat ellátók)

Vezetőként továbbra is biztosítani kívánom a kiegyensúlyozott munkavégzéshez szükséges feltételeket. Gondoskodni kívánok az elkötelezettség és együttműködés légkörének biztosításáról.

4.6 Kiemelt feladatok a 2017-2018. évben

Pedagógus önértékelések

A már megalakult **Belső Ellenőrzési Csoport** megkezdett munkáját szükséges folytatni, és az évre kitűzött pedagógus önértékeléseket le kell vezetni. A csoport az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai támogató felületen és a valóságban is nyomon követi a folyamatot és gondoskodik az önértékelés minőségbiztosításáról.

Intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés

Intézményünk már 2017. szeptember 21-én átesik egy Tanfelügyeleti ellenőrzésen, mely során kiemelt feladatom lesz: a szakértői egyeztetés, dokumentumok átadása a helyszíni ellenőrzésre, a nevelőtestület és a szakértők találkozásának megszervezése, az ellenőrzés befejezése után a tapasztalatok összegzése.

4.7 Nemzetiségi törekvések

Egyre realisabban látjuk azt a tényt, hogy a családok már nem tudják sem a nemzetiségi nyelvet, sem a kultúrát és identitást átörököltetni, ezért ezeket a nevelési és oktatási intézményektől kaphatják meg gyermekeik. Fel kell tehát vállalnunk a hagyományörzési feladatok nagy részét, amelyeket korábban a családon belül örököltettek át.

Az identitás megőrzésében, a német nemzetiség fennmaradásának elősegítésében az etnikai identitáshoz kapcsolódó hagyományápolás egyre jobban átveszi a szerepet. Erre az óvodai nevelés keretei között az év során több lehetőség is nyílik, így ez az a terület, amelyben az óvoda és annak pedagógusai kulcsfontosságú szerepet játszhatnak, ill. játszanak.

Mivel a gyermekek az első élet éveikben természetes módon, nem tudatosan, az anyanyelvhez hasonlóan sajátítják el a második nyelvet, gátlásosság nélkül és nyitottsággal utánóznak minden további nyelvet, ezért jobb képességekkel rendelkeznek a kiejtésben és a hallásértésben azokkal szemben, akik csak később, vagy felnőttkorban kezdenek el egy másik nyelvet tanulni.

Az „Egy személy-egy nyelv” filozófiájában a pedagógusok egy-egy nyelvet képviselnek, és a foglalkozásokat minden nevelési területen a saját nyelvükön, tehát egy nyelven tervezik és

valósítják meg. Ennek az elkülönítésnek köszönhetően, és azért, mert a gyermekek személyhez kötik a nyelvet, már az elsajátítás kezdeti szakaszában el tudják egymástól különíteni a két nyelvet, így a nyelvi tudatosság már korán kialakul bennük. A gyermekek mindkét nyelvet és mindkét nép kulturális kincseit megismerik. A pedagógusnak **örömként kell megélnie a nyelv használatát**, amely használat közben motiváló erővel áttevődik a gyermekekre is.

A nyelvi nevelés érdekében az óvodai élet minden területét érdemes kihasználni. A mindennapokban a spontán és tervezett helyzetekben egyaránt ahol, egyszerű szavak, egyszerű mondatok segítségével, játékos formában történhet meg az idegen nyelvelsajátítás, a kezdeményezések alkalmával pedig intenzívebben, tudatosabban.

További fejlesztési elképzeléseim a nemzetiségi nevelés területén:

- **Ünnepeink szervezésében és lebonyolításában kapjon hangsúlyos szerepet a nemzetiségi nyelv. Ünnepeink hangulatát emelje továbbra is gyermekeink nemzetiségi ruhában előadott táncsokra.**
- **Törekedjünk arra, hogy az óvoda környezete is tükrözze a nemzetiség kultúráját, a németiség szokásait bemutató eszközök segítségével; a feliratokban**
- **Elevenítsük fel a nagyobb csoportok által a régi szokásokat és játékokat, táncokat, dalokat, ápoljuk azokat (pl. szüreti mulatság, disznóvágás, karácsonyi betlehemezés, újévi szokások, farsangi tréfálkozások, húsvéti tojásgurítás, bűcsű alkalmával vendégeskedések, rokoni kapcsolatok, névnapok, lakodalmak hagyománya).**
- **A nemzetiségi hetet töltsük meg minél bőségebb tartalommal, hagyományaink ápolásával.**
- **Találkozzanak a hagyományos nemzetiségi konyha helyi jellegzetes süteményeivel (pl. Preckedli, Nusspega, Kuglof, Strudel...).**
- **A nemzetiségi pedagógus hiány pótlására szükséges nagyobb figyelmet szentelni, minden eszközt bevetni a hiány pótlására (főiskolákkal kapcsolattartás, pedagógusaink elismerése, kapcsolatok más óvodákkal...)**
- **Továbbképzések lebonyolítása az óvoda szervezésében, értékeink bemutatása a környékbeli nemzetiségi pedagógusoknak, óvodáknak**
- **Német nemzetiségi tánctalálkozó szervezése**

4.8 **Hagyományápolás**

„A tevékenység fegyelmez, a tapasztalat alakít, az élmény élethosszig elkísér.”

Hagyományaink ápolása, értékeink megőrzése fontos feladat az óvodában, célunk a gyermek harmonikus fejlődésének hatékony elősegítése a néphagyomány-ápolás gazdag eszköztárának felhasználásával. Igyekszünk felkelteni a gyermekek érdeklődését a régmúlt idők megismerése iránt.

Szeretnénk a meglévő hagyományainkat még színvonalasabbá, érdekesebbé, különlegessé tenni a gyermekek számára. A nevelőtestület nyitott az új dolgokra, így keressük azokat a lehetőségeket, amely az egyéni arculatunkat egyedivé teszik.

Terveim szerint a jeles napok megszervezése már nem egy-egy napot venne igénybe, hanem projektekben, egy-egy hétre szerveznénk, hogy a gyermekek minél több oldalról szerezzenek maradandó tapasztalatokat. Ez a nevelés sajátos szemléletmódot és azonosulást kíván a pedagógustól! Ha az óvónő felismeri a „gyökere” éltető szükségletét, a tevékenységekben rejlő

érzelmi hatástöbbletet, azokkal azonosul, átérzi az átadás, az újrateremtés felelősségteljes kötelességét, akkor **tudatossá válik** a hagyományörző nevelő munkája. Egyrészt azt a felismerést, hogy a nevelésben „íratlan” **helye van elődeink szellemi, tárgyi kultúrájának**, másrészt az óvodás korú **gyermeknek joga van ahhoz, hogy a nemzetét éltető hagyományokat megismerje, azokról pozitív élményeket szerezzen.**

4.9 Egészséges életmódra nevelés

Óvodánk nevelési programjának megfelelően kiemelt feladatot kap óvodánk pedagógiai munkájában az egészséges életmódra nevelés. A mindennapokban biztosítani kívánjuk a továbbiakban is:

- mindennapos testedzést (testnevelés foglalkozások, versenyek, edzések,)
- természeti adottságok kihasználásának előtérbe helyezése (levegő, napfény, víz)
- egészséges táplálkozási szokások
- a szülők igényeinek megfelelően, a konyhával szoros együttműködéssel, reform étkezés fokozatos bővítése, fehér húsok és hal fogyasztásával.
- nyugodt légkör, megfelelő idő, kulturált körülmények maximális biztosítása.
- tartásjavító és lábboltozat erősítő testnevelési anyag változatos módszertani alkalmazása a mindennapos testnevelés keretében.

További célkitűzések:

1. A mindennapos testnevelés keretén belül a lábboltozat erősítő és speciális prevenciós torna napirendbe iktatása, melyhez a pedagógus kollégák aktív továbbképzését tartom fontosnak akkreditált képzéseken (Mozdulj! Ügyesdj! Tanfolyam, Vitamintorna tanfolyam,)
2. A napi elégséges vízfogyasztás érdekében elgondolkodni a lehetőségeinkről
3. Kiemelt figyelmet kívánok fordítani a környezetvédelemre, az élhetőbb környezet kialakítására, a környezettudatos gondolkodás és magatartás megalapozására. Ehhez szorosan kapcsolódik a csoportokba elhelyezhető szelektív hulladékgyűjtő.

Az óvoda udvarának rendszeres gondozása, növények ültetése a Szülői Szervezettel való közös munkával szintén részét képezi jövőbeni terveimnek.

4.10 Környezettudatos magatartás alakítása

Környezettudatos, környezetre figyelő magatartásformák és szokások alakítása, amely magába foglalja a szűkebb és tágabb környezet, kulturális és természeti értékek megismertetését, megszerettetését és annak megővására való nevelést.

Célom:

- „ZÖLD ÓVODA” kitüntető cím elnyerése, majd az „ÖRÖKÖS ZÖLD ÓVODA” cím elnyerése.

Feladatom:

- Pályázatok benyújtása
- A környezetvédelemre nevelés beépítése a mindennapokba.

4.11 Intézményi gazdálkodás

Az intézmény működéséhez szükséges pénzügyi fedezetet a Német Nemzetiségi Önkormányzat Képviselő-testülete által előirányzott intézményi költségvetési keretből biztosítom, betartva a törvényességi szabályokat. Távlati feladat, még inkább a költségvetés kímélő megoldások felkutatása, a külső források, - szponzorok, szülői támogatások, pályázatok - megtalálása. E feladat át kell, hogy hassa minden óvodai dolgozó szemléletét, és kiemelten kell kezelnünk a köztulajdonával való bánásmódot. Ismertté kell tenni az intézményt, meg kell mutatni, miben vagyunk sikeresek, milyen értékeket preferálunk és ezek megtartására milyen garanciákat biztosítunk.

Mindez jól szervezett menedzseri munkát igényel a vezetőtől, ami azonban nem helyettesítheti a pedagógiai vezetést.

Az intézmény gazdasági helyzetéről a munkatársaimat rendszeresen tájékoztatom. A költségvetéssel kapcsolatos döntések előkészítésében a vezető helyettes véleményére, javaslatára számítok.

Az esetlegesen képződő bérmaradványt, a rendelkezésre álló jutalom keretet a közösen kialakított jutalmazási elvek alapján osztjuk szét a dolgozók között az óvodavezetés aktív bevonásával az önértékelés és teljesítményértékelés eredményeit is figyelembe véve.

4.12 Digitális nemzedék, Informatikai nevelés az óvodában

A kisgyermeknevelésben is előbb utóbb beépül egy új tanulási forma, melyre számos „jó gyakorlatot” ismerhetünk már, mely során az általános tanulási folyamatba kisgyermeki szinten épül be a digitális kultúra, mint új felhasználási forma a tanulásba. A XXI. század gyermeke már egy új, az úgynevezett **Z generáció** szülötte. Ezek a gyerekek már olyan szülők gyermekei, akik maguk is egy „új” világban élnek és szocializálódtak, akik számára a virtuális közösség és online létforma természetes, akik ezzel élni is tudnak, használják. A most születő vagy csecsemő/kisgyermek korban lévő **alfa generáció** lesz azonban az első valóban 21. századi generáció, mely még képzetesebb és materiálisabb lesz, mint a Z volt. Minél többet használják otthon ezeket az eszközöket, annál inkább **kell az óvodai „útmutatás”**, hogy jó példát is lásson az alkalmazásra, annak **korlátozott időtartamára**. Az óvodai értékek nem változtak, mint a néphagyományok ápolása, környezetvédelem, de **már másként közelítjük meg** őket.

Mit tehetünk mi az óvodában ennek érdekében?

- nevelőtestület folyamatos bevonása az informatikai nevelés rejtelseibe, továbbképzések a témával kapcsolatban
- feltételek megteremtése: jól működő informatikai eszközök biztosítása, biztonságos, gyors internet /Wifi hálózat kiépítése/
- jó gyakorlat összegyűjtése, bemutatása
- hatékony kommunikáció működtetése a szülőkkel, nevelőközösségen belül
- az óvodai tanulás tartalmak, módszerek megújítása témafeldolgozással
- az IKT eszközökkel segített tehetséggondozás, felzárkóztatás lehetőségeinek támogatása

A nevelési intézmény céljainak megfelelően a helyi nevelőmunka segítése érdekében, ki kell alakítani azt a tárgyi feltételrendszert, ami szükséges a nevelőmunka jelenkori elvárásainak teljesítéséhez.

Az óvodai informatikai nevelés nem elsősorban az IKT eszközök használatáról szól, hanem egy rendszerben való gondolkodásról. **Információkat gyűjtünk, rendszerezünk, továbbítunk.** Az IKT eszközök a hagyományos eszközök mellett alkalmasak olyan ismeretek közvetítésére, amelyeket közvetlenül nem tudunk elérni (mesterségek, természeti jelenségek, más népek, más országok, szokások megismerése...). Ezek használatát nem tiltani, hanem életkornak megfelelően kell bevonni az ismeretátadás folyamatába. Tudomásul kell vennünk, hogy a gyermekek érdeklődése megváltozott, a hagyományos módszerekkel már csak ideig-óráig tudjuk fenntartani az érdeklődésüket. Ugyanakkor fontos a veszélyekre való figyelemfelhívás, a szülők szemléletének formálása szükséges és aktuális feladat.

5. Záró gondolatok

Bízom abban, hogy az általam körvonalazott program az elkövetkezendő 5 évben megvalósítható, sikerekben és eredményekben mérhető lesz.

Az óvodavezetés felelősségteljes, sokrétű, összetett munka, melyben a stabil elemek és az új feladatok, valamint az azonnali döntésre váró tényezők folyton váltakoznak. Ahhoz, hogy nevelésünk sikeres legyen, egy olyan közösségre van szükségünk, ahol az óvoda dolgozói alkotó módon kezdeményeznek, készek a megújulásra; a vezető pedig képes felismerni és megmutatni a helyes nevelési irányokat, nyitott a problémákkal szemben, emberséges kollégáival.

Ennek szellemében kívánom szervezni az intézmény pedagógiai munkáját, melyben célom egy egységes, jól funkcionáló testület irányítása.

Továbbra is célom, hogy mind emberileg, mind szakmailag megfeleljek a vezetői követelményeknek. Feladatombnak tartom, hogy az óvoda egyszemélyi felelős vezetőjeként vállaljam a döntésekkel járó felelősséget.

A célok megvalósulása érdekében olyan jól szervezett nevelőtestület kialakítása a feladatom, amely tagjai egységes nevelési értékeket képviselő, de egyedi személyiségű, egyéni képességeikkel a testületet gazdagítani tudó pedagógusokból áll. Általuk válhatunk sokszínű, mégis egységes szemléletű közösséggé. Megtisztelő számomra egy ilyen csapat tagjának lenni, céljainkat képviselni, sikerre vinni.

Intézményünk egyszerre korszerű és hagyományos. Hagyományainkat megtartva, folyamatos megújulással kívánom megvalósítani nemzetiségünk kulturális, nevelési örökségeit tiszteletben tartó értékeit, melyekkel partnereink megbecsülését, tiszteletét, elismerését szeretném megtartani. Hiszem, hogy az intézményvezetés nem egyszemélyes vállalkozás, ezért a pályázatomban leírtakat csak a kollégáim, szülői szervezet, külső kapcsolataink és a fenntartó folyamatos támogatásával és együttműködésével tudom megvalósítani.

Köszönöm mindenkinek az elmúlt év munkakapcsolatát és további sok sikert kívánok a nevelőtestületnek, nevelői-oktatói munkájában. Intézményvezetői pályázatommal ehhez a sikeres munkához szeretnék továbbra is hozzájárulni.

Leírt elképzeléseim, a kitűzött célok, a megfogalmazott feladatok megvalósításához kérem a Taksonyi Német Nemzetiségi Óvoda Nevelőtestületének és Alkalmazotti körének, a Szülőknek a bizalmát, valamint a Fenntartó és Tisztelt Képviselő Testülete támogatását.

Taksony, 2017. július 7.

Olasz Erika

6. Adatvédelmi nyilatkozat

Alulírott, Olasz Erika, mint a Taksonyi Német Nemzetiségi Óvoda magasabb vezetői beosztására pályázó kijelentem, hogy a „személyes adatok védelméről és a személyes adatok nyilvánosságáról” szóló 1992. évi LXIII. törvény alapján,

Hozzájárulok,

hogy személyes adataimat tartalmazó dokumentumokat, a pályázati döntéshozókon kívül, a pályázati eljárásban a közalkalmazottakról szóló 1992.évi XXXIII. Törvény végrehajtásáról rendelkező 138/1992. (X.8.) Kormány Rendelet 5.§(10-11) bekezdésében meghatározott résztvevők (nevelő testület, az óvodai szülői szervezet, önkormányzat) részére is továbbítsák a pályázat véleményezése céljából, továbbá hozzájárulok pályázatom nyílt ülésen történő tárgyalásához.

Taksony, 2017. július 7.

Olasz Erika

2335 Taksony
Széchenyi utca 38/a.