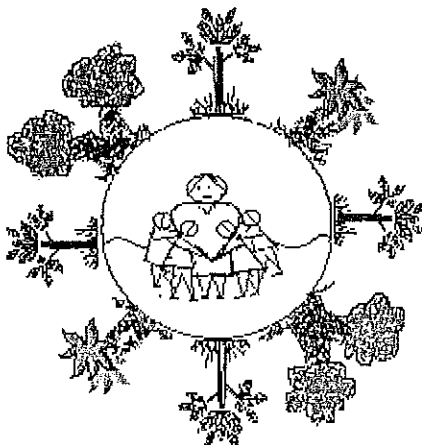


Az intézmény céljait, jövőképét, küldetését a küldetésnyilatkozatunk tükrözi:

# KÜLDETÉSNYILATKOZAT



A Mérki Szivárvány Óvoda az óvodai nevelés során a gyermeki személyiség kibontakoztatására törekszik, főként arra, hogy a gyerekek a szűkebb és tágabb természeti környezetben megtalálják helyüket.

A falu egyetlen óvodája vagyunk, amely a falu központjában helyezkedik el, szomszédságban az iskolával.

Az épület külső és belső megjelenése impozáns, állaga jónak mondható.

Udvara tágas, a kellemes zöld övezetben - többnyire természetes anyagból készült, esztétikus, biztonságot nyújtó, mozgásfejlesztő és változatos tevékenységeket biztosító játékeszközöket találnak a gyerekek.

**Célunk:** a testileg-lelkileg egészséges, mozgást, természetet szerető, óvó, önmagát értékelni tudó, nyitott, érdeklődő, a világban, környezetében jól tájékozódó gyermekek nevelése játékkal, egyéni ütemre épített differenciált személyiségfejlesztéssel.

Érzelmi biztonságot, szeretetet adó derűs, nyugodt légkört biztosítunk a gyermekek számára a családdal szorosan együttműködve.

**Nevelőink** élmény gazdag mindennapok megteremtésével, a máságot tiszteletben tartó toleráns magatartással, - figyelembe véve a személyi autonómiát-, elősegítik az esélyegyenlőség lehetőségét, a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek identitástudatának, empátiás készségének fejlődését.

Kiemelten odafigyelve a nevelési koncepcióban meghatározott személyiségkomponensek fejlesztésére, aminek feltétlen indokoltságát a társadalomban végbemenő változások gyermekekre mért hatásrendszerének érzékelése is indukálja.

Szeretnénk továbbra is jó csapatmunka szellemben innovatív módon, azonos elveket vallva és gyakorolva a gyermekek képességfejlesztését olyan szintre juttatni, ami alapját képezi a zökkenőmentes iskolakezdésnek.

Köszolgáltatásként gyakorolt tevékenységünkkel biztosítani szeretnénk, hogy hosszú távon közvetlen és közvetett partnereink elismerését kiváltó módon működjünk.

### KÜLDETÉSÜNK

Mi, akik a Mérki Szivárvány Óvodában kiépítettük a Comenius 2000 minőségbiztosítási rendszer I. sz. modelljét, garanciát vállalunk a teljes körű minőségbiztosítási gyakorlat magvalósítására a teljesítmény értékelési rendszer szerinti értékelés elvégzésére.

Az Önértékelési programunkat elkészítettük és annak megvalósítását folyamatosan végezzük.

Kijelentjük, hogy eddigi értékeinket, hagyományainkat megtartva a társadalmi és partneri elvárások és változások figyelembevételével folytatjuk és fejlesztjük munkánkat.

### JÖVŐKÉPÜNK

Olyan intézményként kívánunk működni, ahol 3-4 évre minden gyermek esélyt kap személyiségének kibontakoztatására.

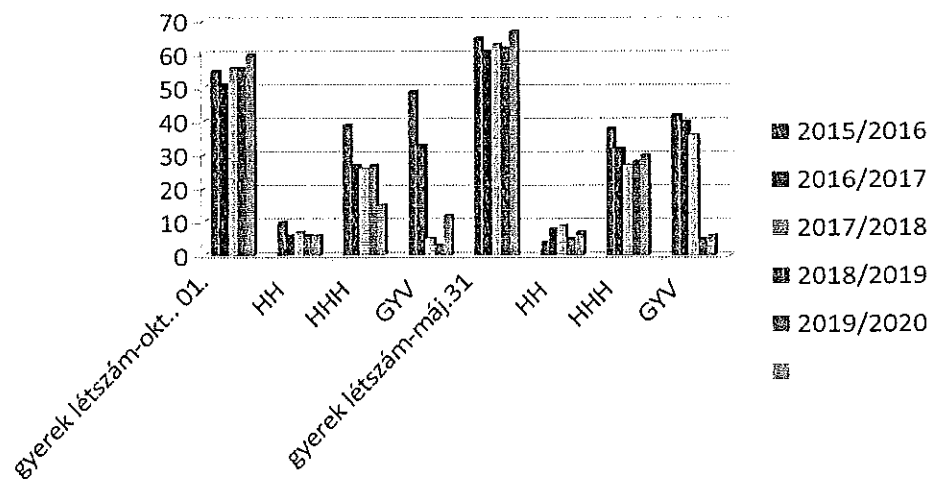
Nevelőtestületünk ezért magas szintű együttműködéssel, problémamegoldó készséggel folyamatosan figyel partnerei jogos igényeire, annak érdekében, hogy – közös erőfeszítéssel - megvalósuljanak pedagógiai programunk koncepciói.

**3. HELYZETKÉP, ERŐFORRÁS-ELEMZÉS****3.1. SZEMÉLYI FELTÉTELEK****Intézményi adatok:****OM szám: 202470****Intézmény neve: Mérki Szivárvány Óvoda és Művelődési ház****Intézményünk fenntartója: MÉRK NAGYKÖZSÉG ÖNKORMÁNYZATA, amely biztosítja a működéshez szükséges pénzügyi fedezetet.****Óvodánk engedélyezett férőhely száma: 75 fő.**

Ahogy már évek óta szeptemberben is három csoporttal indítottuk a nevelési évet. Az épületünkben működik a főzőkonyha is.

**3.1.1. A GYERMEKEK****Gyerek létszám alakulása:**

Nevelési év	Statisztikai adat	Év végi adat	SNI gyermek	Bejárások
2015/2016	55	65	0	
2016/2017	51	61	0	
2017/2018	56	63	0	
2018/2019	60	62	0	
2019/2020	60	67	0	



Az elmúlt öt évben a településen élő minden -az Alapító Okiratunk alapján felvehető-3 éves óvodaköteles, óvodánkba jelentkező gyermek felvételt nyert intézményünkbe.

A csoportok kialakításakor mindenkor figyelünk arra, hogy hasonló nagyságú csoportokat alakítsunk ki.

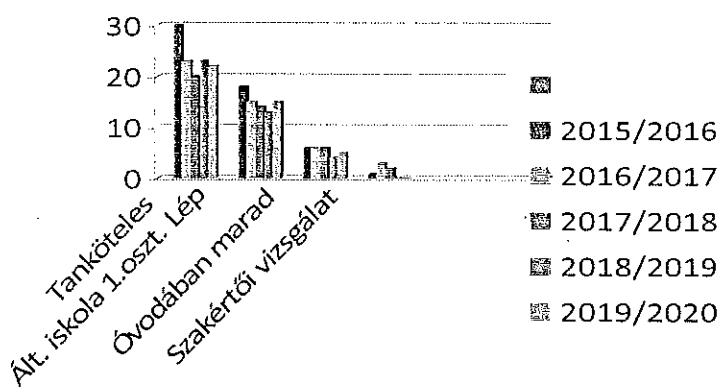
**Az óvodai beíratások alakulása:**

Nevelési év	Felvételeire jelentkezett	Elutasítás
2015/2016	30 fő	0 fő
2016/2017	21 fő	0 fő
2017/2018	31 fő	0 fő
2018/2019	22 fő	0 fő
2019/2020	30 fő	0 fő

Az óvodai beíratások száma szintén stabilitást mutat, a szülők igénylik a gyermekeik számára az óvodai nevelést, az adatok is mutatják elutasításra nem került sor.

## Tanköteles korú gyermekek beiskolázása

Nevelési év	Tanköteles korú gyerekek száma (fő)	Iskolába menő gyerekek száma (fő)	Óvodába maradó gyerekek száma (fő)	Javasoljuk a gyermek szakértői bizottsági vizsgálatát (fő)
2015/2016	30	18	12	1
2016/2017	23	17	6	3
2017/2018	20	14	6	2
2018/2019	20	13	7	0
2019/2020	20	15	5	0



A tanköteles korú gyermekek beiskolázási aránya évről évre hasonló képet mutat. A még egy évet óvodai nevelésben részesülők többségét a nyári születésűek, illetve részképességeikben fejlesztésre szoruló gyermekek teszik ki.

Feladatunk tehát az egyéni fejlesztés lehetőségének maximális kihasználása, a felzárkóztatás, hátránykompenzálás, esélyteremtés.

**Kiemelt figyelmet, különleges bánásmódot igénylő gyerekek létszáma:**

Státusz	2015/2016	2016=2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
<b>SNI</b> ( <i>sajátos nevelési igényű</i> )	0 fő	0 fő	0 fő	0 fő	0 fő
<b>BTMN</b> ( <i>beilleszkedési, tanulási, magatartás nehézséggel veszélyeztetett</i> )	0 fő	0 fő	0 fő	0 fő	0 fő

A kiemelt figyelmet, különleges bánásmódot igénylő gyermekek jelenléte óvodánkban nem jellemző. Sajnos az elhúzódó vizsgálati procedúra, a szakember hiány miatt a gyermekek sok esetben későn 5-6 évesen, iskolába lépés előtt (vagy egyáltalán nem!) kapják meg a szakemberek segítségét pl. logopédia, pszichológia, Így az óvodapedagógusok igyekeznek a gyerekek hiányosságait pótolni, érdemben és hatékonyan egyéni fejlesztésüket megszervezni és megvalósítani.

**3.1.2. A PEDAGÓGUSOK**

<b>Pedagógusok száma:</b>	<b>6 fő</b>
Iskolai végzettség/ főiskola	6 fő
Óvoda vezetői szakvizsga	2 fő
Alapfokú német nyelvvizsga	2 fő
Középfokú német nyelvvizsga	1 fő
ECDL vizsga	2 fő

Nevelőtestületünk szakmailag jól felkészült, pedagógiai megújulásokra törekvő pedagógusokból áll.

Alapvető feladatunk: a ránk bízott gyermekek nevelése, testi épségük óvása, erkölcsi védelme, a gyermekek személyiségének sokrétű fejlesztése, képességeiknek kibontakoztatása. Az óvodai élet, tevékenységi formáit alkalmazva naponta változatosan és színesen segítjük a gyermekek játékát és tanulási tevékenységét.

Munkánk eredménye: a társadalmilag hasznos értékes neveltséget, készséget, jártasságot és tudást birtokoló gyermek.

Dolgozóink megfelelnek a hivatásuk gyakorlása során olyan általánosan elfogadott elvárásoknak, mint a tolerancia, nyitottság, elfogadó attitűd, szeretetteljesség, következetesség.

Közösségünk együttműködésre kész, kreatív szakemberekből tevődik össze. Az óvodapedagógusok szakmailag felkészültek, az új gyakorlati ismeretek iránt nyitottak. Munkatervünket közösen alakítjuk ki, és valósítjuk meg.

Nevelőtestületünk az elmúlt években sokat fiatalodott, az új kolléganők jól beilleszkedtek, aktívan részt vesznek a közösség életében, rendezvényekre való felkészülésben.

2 óvodapedagógusnak lehetősége nyílt a pedagógus életpálya modell szerint 2014. április 30.-ig a portfólió feltöltésére, ők éltek ezzel a lehetőséggel és jelenleg Ped. II. besorolásban vannak.

**Céljaim** között szerepel továbbra is az „utánpótlás nevelés”, a képzések segítése, további végzettségek sikeres teljesítése.

### 3.1.3. A NEVELŐ-OKTATÓMUNKÁT KÖZVETLENÜL SEGÍTŐK

A törvényi előírásnak megfelelően, a három dajka néni mellett pedagógiai asszisztens is segíti a munkánkat.

Nevelőmunkánk nem nélkülözheti a dajkák és a pedagógiai asszisztens aktív segítségét, hiszen a gyermekek gondozása, nevelése, fejlesztése csak nyugodt, higiénikus környezetben lehetséges. Mindannyian megfelelő végzettséggel rendelkeznek, ugyanakkor tevékeny partnerek a nevelő munkánkban, elmaradhatatlan résztvevői a csoportok napi életének, a különböző programoknak.

<b>Dajkák száma</b>	<b>3 fő</b>
végzettség, szakképzettség:	-
dajka szakmunkás	3 fő
érettségi	-
érettségi+dajka szakmunkás	-
<b>Pedagógiai asszisztens</b>	<b>1 fő</b>

**A Művelődési Ház és a főzőkonyha dolgozóinak létszáma:**

Művelődési Ház	
Takarítónő	1 fő

Főzőkonyha	
Élelmezésvezető	1 fő
Szakács	2 fő
Konyhalány	2 fő

Intézményünkben és községünkben is jelentős feladatot lát el az óvodai konyha. 300 személy étkeztetéséről gondoskodik, óvodások, iskolások, dolgozók, nyugdíjas és szociálisítkezők, vendégítkezők ellátását biztosítja.

A személyi feltételek megfelelőek, az infrastruktúrája fejlesztését, az előírásoknak való megfeleltetését modernizálását, bővítését az Önkormányzatunk pályázat segítségével valósította meg az előző években.

### 3.2. TÁRGYI FELTÉTELEK

Az óvoda épülete 377 m<sup>2</sup>. Az óvoda udvara 2000 m<sup>2</sup>. Az elő kertünk, udvarunk nagyon szép, rendezett. Az óvoda felújítása pályázati pénzből valósul meg.

Tárgyi feltételeink jók, az eszközök újítását a pályázati lehetőségek kihasználásával tudjuk pótolni, megoldani. Nyitott teraszunk van, udvarunk füves és homokos. A csoportok együtt játszanak. Van árnyékos és napos részünk. Az udvarunkat többfunkciós műanyag játékok színesítik és több fából készült természetbarát, sokféle mozgás lehetőséget nyújtó játék áll a gyerekek rendelkezésére.

### 3.3. A SZAKMAI-PEDAGÓGIAI TEVÉKENYSÉG

#### EREDMÉNYESSÉGE, HATÉKONYSÁGA, SZÍNVONALA.

#### SZAKMAI HELYZETELEMZÉS

Óvodapedagógusként és vezetőként is azt vallom, hogy a legfőbb érték a gyermek, ezért a gyermekközpontú óvoda fenntarthatóságán dolgozom. Úgy gondolom, hogy rendelkezem olyan szakmai felkészültséggel, kompetenciákkal, hogy a vezetői programomat megvalósítsam. Olyan kollégáim vannak, akikkel hasonlóan gondolkodunk, szakmai kompetenciákkal rendelkezünk, szeretjük a munkánkat és így a színvonalas eredmény garantálható. Fontosnak tartom a demokratikus vezetői módszerek alkalmazását, munkatársaimat továbbra is be kívánom vonni a döntés – előkészítés és a döntéshozatal folyamatába. Élek a munkamegosztás lehetőségével, az egyenlő terhelhetőség, az egyénre szabás figyelembe vételével, mindenképpen tisztázva a feladat és hatáskört.

**Elvem: „Megfelelő embert a megfelelő helyre!”**



### 3.3.1. Pedagógiai folyamatok:

*„A gyerek olyan mint a pillangó a szélben:*

*egyesekek magasabbra szállnak, mint mások, de mindegyikük legjobb tudása szerint repül.*

*Miért hasonlítanak hát össze őket? Mindegyik más. Mindegyik különleges.*

*Mindegyik gyönyörű!”*

*(ismeretlen szerző)*

Nevelőtestületünk önállóan alakította ki pedagógiai programját. A tervezésnél támaszkodtunk a hazai óvodai neveléstörténet hagyományaira, értékeire, nemzeti sajátosságaira,

Figyelembe vettük azokat a szokásokat, amelyek meghatározták óvodánk arculatát; felhasználtuk a kompetencia alapú pedagógiai oktatás, számunkra felvállalható célkitűzéseit, valamint kiemelt szerepet kaptak a gyermekeket megillető jogok, az egyenlő hozzáférés biztosításának alapelve.

Óvodánk erősségének a szép környezetet, a sok játékeszközt és a nyitott, sokféle érdeklődésű óvónő munkáját tartottuk.

A **Pedagógiai Programunk** fő feladata és célja, a 3-7 éves korú gyermekek egészséges, harmonikus személyiségfejlesztése, (testi, szociális, érzelmi, értelmi), környezetvédelem, valamint az iskolai életmódra való felkészítés. Programunk alapján nagy hangsúlyt fektettünk a gyermekek differenciált, egyéni fejlesztésére, kiemelten kezeljük a játékot, mint a gyermek fő tevékenységi formáját.

Nevelőmunkánk során arra törekszünk, hogy szeretetteljes környezetben, harmonikusan fejlődő, kiegyensúlyozott gyermekeket neveljünk.

Alapelvünk, hogy minél több alkalmat, időt, lehetőséget kell biztosítani a gyermekeknek az elmélyült, szabad játékra.

*„.....A játék....jó dolog, mert játék közben tanul az ember legtöbbet és legjobban kiismerheti magát.” (Kafka Margit)*

Az óvodánk megőrzendő értékét az érzelmi biztonság megadása, a szabad játék lehetővé tétele az ehhez megfelelő környezet megteremtése, a vers, mese, ének, zene, tánc, ábrázolás, mozgás a mindennapi élet terén tett tapasztalatok nyújtása adja.

**Az intézményvezetőnek és az óvodában dolgozóknak az a legfőbb feladata, hogy az előbbieken felsorolt értékeket megőrizze, és a minőséget megteremtse, ill. évről-évre továbbgondolva fejlessze azt.**

**Helyi sajátosságnak tartjuk:**

- Nyitottságunkat, mely betekintést enged mind a napi életünkbe, mind, pedig pedagógiai programunkba.
- Sajátos kapcsolatrendszerünket, mely egyrészt tartalmazza a gyermekek érdekében kialakított kapcsolatokat, másrészt a szakmai továbbfejlődés lehetőségeit.

**Gyermekvédelmi munka**

Az óvodapedagógusok megfelelő információval rendelkeznek a csoportjukba járó gyermekek szociális helyzetével kapcsolatban. Óvodánkban a gyermekvédelmi feladatokat a gyermekvédelmi felelős koordinálja.

Elsődleges célunk a prevenció, a gyermekek hátrányos helyzetének csökkentése, a veszélyeztetettség kialakulásának a megelőzése, illetve szükség szerint segítségnyújtás, valamint együttműködés a gyermekvédelmi intézményekkel, szakemberekkel.

A gyermekvédelmi felelős munkáját minden évben munkaterv szerint végezte. A Gyermekjóléti Szolgálattal rendszeresen tartotta a kapcsolatot, szükség esetén írásbeli jelzéssel élt (évente egy-két alkalommal). Rendszeresen részt vett a jelzőrendszeri tanácskozásokon.

**Balesetvédelem, baleset-megelőzés:**

A balesetvédelemmel, baleset-megelőzéssel kapcsolatos részletes tudnivalókat, eljárás rendet az óvoda SZMSZ-ben rögzítettük. Az óvodapedagógusok évente több alkalommal részesítették a rájuk bízott gyermekeket balesetvédelmi oktatásban. Kirándulások, óvodán kívüli foglalkozások előtt különösen fontos az ismeretek felelevenítése, tudatosítása. A csoportkirándulások előtt minden szülő írásbeli tájékoztatást kapott a legfontosabb tudnivalókról. A gyermekek kizárólag a szülők beleegyező nyilatkozatával vehetnek részt a programokon.

**Óvodánk programja olyan megvalósítható célokat tartalmaz, melynek szakmaiságát munkatársainknak érdemes felvállalni, a szülőknek érdemes igénybe venni, Önkormányzatunknak érdemes támogatni.**

**3.3.1.1 Tervezés**

Óvodapedagógusként rendkívül komolyan vettük a programkészítés és felülvizsgálat feladatát. Továbbképzéseken, önképzés keretében a szakirodalom tanulmányozásával készültünk a programíráshoz és a jogszabályi változás miatti módosítására.

Programunkat a családi nevelés kiegészítésének tekintjük, arra építünk.

A Pedagógiai programunkban érvényesül a szakmai autonómia, úgy gondolom, hogy egy-egy pedagógiai eljárásnak – *séta, altatás, a pihenés módjának, az óvodai magnóból sugárzó zenének, egy pályázati felhívás elfogadásának vagy elutasításának* - mind-mind ott kell keresni a gyökereit és az alapozását a programban. S ha elavultnak találjuk egy-egy döntésünket, vagy meghaladta azokat az időket, vagy ki kell egészítenünk a törvényi előírásoknak megfelelően, akkor a módosítás indítványa is a kezünkben van. Így volt ez pl: TÁMOP 3.1.4 pályázat a Kompetencia alapú program csomag bevezetésekor is vagy a törvényi előírásoknak való megfeleltetéskor, az Alapító okirat változásakor, vagy akár a rendkívüli helyzet miatti (Home Office) távmunka bevezetésekor is..

A minőségi munka alapja a jó tervezés. Az elmúlt öt esztendőben az óvoda stratégiai és operatív dokumentumainak koherenciájára törekedtem, ezért folyamatosan felülvizsgáltam, és indokolt esetben módosítottam, illetve módosításukat kezdeményeztem. A jóváhagyást megelőzően, a legitimációs eljárásban a törvényi előírásoknak megfelelően minden esetben részt vettek a véleményezési, egyetértési joggal rendelkező testületek, közösségek:

- Fenntartó,
- Nevelőtestület,
- Alkalmazotti Közösség,
- Munkaközösségek,
- Szülői Szervezet.

**Nevelő-fejlesztő munka tervezése** A pedagógiai folyamatok tervezése minden nevelési évben a Pedagógiai Programban illetve az éves Munkaterv alapján meghatározott célok, kiemelt feladatok, valamint az előző nevelési év végi beszámolók megállapításai (fejlesztendő területek) alapján történtek. Az intézmény éves munkatervét mindig a nevelési-oktatási intézmények működését meghatározó dokumentumok tartalmára, elkészítésére, alkalmazására vonatkozó szabályainak betartásával készítettem el. A tervezőmunkák minden esetben a nevelőtestület bevonásával történtek. Figyelembe vettem a nevelési munkát meghatározó belső szabályozó dokumentumokat, valamint az előző nevelési év csoport-, munkaközösség-vezetői beszámolókat és az intézményi éves beszámolót. Az óvodapedagógusok a Csoportnaplókban a nevelőmunka tervezését a törvényi előírásoknak megfelelően évente 2 alkalommal, féléves nevelési tervben határozták meg céljaikat, feladataikat. A nevelési év elején összeállított éves anyagban, témakörökben, projekteknél rögzítetteket alapján heti-kétheti ütemtervi lebontásban készítették el a téma/projekt terveiket.

Az éves anyag tervét, témaköreit, projektjeit rugalmasan kezelték, év közben az aktuális élményeket, a gyermekek ötleteit figyelembe véve módosították, bővítették azokat.

A nevelő-fejlesztőmunka tervezésénél az óvodapedagógusok figyelembe vették a gyermekek egyéni fejlődési eredményeit, fejlesztési lehetőségeit.

A nevelési év eleji bemeneti méréseket követően a gyermekek Fejlődési naplójába egyéni fejlesztési terveket készítettek a gyermekek részképességeinek fejlesztése, optimális fejlődése érdekében.

A vezetői látogatások, hospitálások, nyíltnapok részletes tevékenységterveit az Oktatási Hivatal által kiadott, „Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez” c. dokumentum alapján készítették el az óvodapedagógusok.

### Stratégiai és operatív dokumentumok

Dokumentum	Utolsó módosítás dátuma
Alapító Okirat	2016
Szervezeti és Működési Szabályzata	2020
Pedagógiai Program	2020.
Házirend	2020
Önértékelési Program	2016
Továbbképzési Program	2020
Beiskolázási terv	2020

**3.3.1.2.Megvalósítás** A Pedagógiai Programba meghatározott célok, feladatok éves lebontásban az operatív dokumentumokban kerültek feldolgozásra. A nevelő-fejlesztő munka teljes pedagógiai folyamata nyomon követhető a tevékenységi tervekben és a Csoportnaplókban. Az adott nevelési évre vonatkozó kiemelt feladatainknak a megvalósulását az év végi beszámolóinkban rögzítettük.

A gyermek nevelése elsősorban a család joga és kötelessége, ebben az óvodánk kiegészítő, esetenként hátránycsökkentő szerepet tölt be. A pedagógiai folyamatok hatékony megvalósítása, a gyermekek fejlődésének elősegítése érdekében a kompetencia határok betartásával, a jövőben is igényeljük a szülők együttműködését.

**Óvodánkban** a rugalmas, folyamatos napirend keretében **kiemelt szerepe van a szabadjátéknak**, melyet a készségek és képességek fejlesztésének leghatékonyabb módjának, eszközének és színterének tartunk

Nevelőmunkánk során fontos feladatunknak tartjuk a **nemzeti és népi hagyományaink ápolását**, a magyarság szellemi örökségének hiteles értékközvetítését, ugyanakkor személyes példamutatással erősítjük más kulturális és nyelvi környezetből érkező (külföldi, kettős állampolgár) gyermekeink elfogadását.

A természeti-(zöld), a nemzeti-és hagyományos ünnepeink, jeles-napjaink megünneplése mindig felejthetetlen élményt nyújt gyermekeinknek, melyeket a hagyományörzés mellett évről évre igyekeztünk új elemekkel színesíteni, gazdagítani.

Óvodánkban **az iskolára való felkészítés 3 éves kortól, az óvodába lépés pillanatától kezdődik**. Az óvodapedagógusok olyan játékos, tapasztalatszerzési helyzeteket, alkalmakat teremtenek, melyekben gyermekeink képességeinek fejlesztése, differenciáltan, egyénre szabottan, a gyermekek egyéni képességprofiljához igazított módszerekkel, eszközökkel történik, mely lehetőséget biztosít arra, hogy kielégítsék a gyermekek megismerési vágyát, kíváncsiságát, sokoldalú érdeklődését, valamint biztosítja azoknak a kompetenciáknak a harmonikus, optimális fejlődését, melyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy 6-7 évesen elkezdhessék általános iskolai tanulmányaikat.

Gyermekeink örömmel járnak óvodába, vidámak, felszabadultak, szívesen vesznek részt az óvodapedagógusok által kezdeményezett tevékenységekben.

#### **Éves beiskolázási terv megvalósulása -továbbképzés, önképzés**

A pedagógusok hétévenkénti 120 órás továbbképzési kötelezettségének teljesítése, tervszerűen, az intézmény középtávú továbbképzési programjában megfogalmazottak és az adott évre szóló Beiskolázási terv alapján történt az elmúlt öt évben. A kötelező továbbképzések részvételi díjának 100%-t a pedagógusoknak kellett kifizetniük.

A nevelőtestület tagjai részt vettek egy, vagy több szakmai fórumon, előadáson, szervezett továbbképzésen. Az ott szerzett hasznos ismereteket, új ötleteket, módszereket beépítették a napi munkájukba. Az óvodapedagógusok önképzésük során kiemelten foglalkoztak számítógépes ismereteik fejlesztésével, az IKT eszközök használatának gyakorlásával, sokan vállaltak a belső tudásmegosztásra irányuló módszertani bemutatókat, műhelyfoglalkozásokat, beszámolókat.

Nagyon büszke vagyok arra, hogy az elmúlt öt esztendőben a nevelő-oktató munkát közvetlen segítő (pedagógiai asszisztens, dajka) munkatársak is több belső továbbképzésen vettek részt.

### **3.3.1.3. Ellenőrzés**

Az intézményben folyó munka ellenőrzése minden évben az éves munkatervben foglaltak alapján a szakmai-pedagógiai-gazdálkodási-, munkaügyi-, tanügy-igazgatási ellenőrzési tervben rögzítettek szerint történt, mely kiterjedt a pedagógusokra, pedagógiai munkát közvetlen segítőkre és a technikai dolgozókra egyaránt.

A pedagógusoknál meghatározott, speciális (pedagógus kompetenciák, indikátorok) szempontsora alapján végeztem a szakmai munka ellenőrzését.

A pedagógiai szakmai ellenőrzés célja a pozitív értékek feltárása, erősítése, segítése; a nevelőmunka minőségének és hatékonyságának növelése, visszajelzés a pedagógiai munka színvonaláról; innováció elősegítése, a kiemelkedő és fejlesztendő területek meghatározása.

Adott évben a Csoportnaplók, a gyermekek egyéni Fejlődési naplójának és a csoportok Felvételi és Mulasztási naplójának az ellenőrzésére több esetben sor került.

A látogatások módja spontán ellenőrzések illetve tervezett és bejelentett látogatások formájában valósult meg.

Intézményünkben folyamatos a pedagógusok önértékelése, megtörtént a vezetői és intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés is a 2018/2019 –es nevelési évben.

### **3.3.1.4. Értékelés**

#### **Szakmai munka értékelése**

Az intézményi belső szakmai ellenőrzés tapasztalatait, fejlesztendő területeket az érintett pedagógusokkal vezetői megbeszéléseken, nevelőtestületi és munkatársi megbeszélések, konzultációk és személyes beszélgetések keretében értékeltük.

A szakmai látogatásokat követő értékelő megbeszélések alkalmával az érintett pedagógusok gyakorolhatták az újszerű önértékelést-reflexiót. A tervszerű tájékoztató-és tematikuslátogatások értékelése szóbeli formában történt.

Minden évben megtörtént a pedagógiai munkát közvetlen segítő (NOKS) munkakörben dolgozók teljesítményértékelése, mely önértékelésen és vezetői értékelésen alapult.

Az értékelés: a munkavégzés, munkafegyelem; nevelőmunka segítése; emberi kapcsolatok, kommunikáció; óvodai szervezethez való kötődés szempontjai alapján történt.

A teljesítmény értékelés alapján minden pedagógiai munkát közvetlen segítő munkatárs minden évben megkapta a törvény által biztosított és adható maximális béremelést.

### **Nevelő-fejlesztő pedagógiai munka értékelése**

Az óvodapedagógusok a Pedagógiai Programban meghatározottak alapján a Csoportnaplókban a féléves nevelési terveikben tervezett feladataik megvalósulását évente két alkalommal értékelték. A heti-kétheti ütemtervek, projektek megvalósítását, tapasztalatait a „Feljegyzések a csoport életéről” rovatban rögzítették.

A munkaközösség-vezetők gyermekvédelmi felelős, a nevelési év végén írásbeli, összegző értékelést (éves beszámolót készítettek) tevékenységeikről, szakmai munkájukról. (Szakmai, BECS)

### **A gyermekek fejlődésének értékelése**

Az óvodapedagógusok a csoportjukba járó gyermekek fejlődését folyamatosan nyomon követték. Megfigyeléseiket, tapasztalataikat dokumentálták, elemezték, majd a szükséges területek (részképessegek) optimális fejlődése érdekében fejlesztési tervet készítettek.

A rendszeres konzultáció mellett, fogadó óra keretében évente két alkalommal a gyermekek Fejlődési naplójában rögzített eredményekről átfogó és részletes tájékoztatást adtak a szülőknek gyermekük fejlődéséről.

### **3.3.2. Személyiség és közösségfejlesztés**

Óvodánkban a közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a gyermekek személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban valósul meg.

Óvodapedagógusaink változatos módszerek alkalmazásával, színvonalas, élményekben gazdag tevékenységek szervezésével járultak hozzá minden évben a közösségfejlesztéshez.

Az óvodai hagyományos és nemzeti ünnepeink, a jeles napok és programok, a szervezett gyermekelőadások minden alkalommal felejthetetlen emocionális, szenzitív élményt nyújtott minden résztvevőnek. A színvonalas megvalósulás érdekében az óvoda dolgozói közül sokan vállaltak munkaidőn túl, szabadidejükben is többlet feladatokat.

**CÉL:** A Pedagógiai Program céljainak megvalósításához a következő óvodai életet kívánom biztosítani a gyermekek számára:

- az optimális fejlődés lehetőségét,
- szeretetteljes légkört, érzelmi biztonságot, ahol tud játszani, tanulni, pihenni,
- a szocializáció segítése megtörténik,
- viselkedési formák elsajátítása.

A tanulási helyzetek megteremtése a felfedezéseken, a tapasztalatokon, az élményeken, a kísérletezéseken alapszik. Közös cél az intézménybe járó gyermekek sokoldalú, harmonikus fejlődésének elősegítése, felzárkóztatása, tehetséggondozás, egyéni ütemben történő fejlesztés, differenciálás. Feladatom a Pedagógiai Program megvalósulásának eredményességének vizsgálata, elemzése és értékelése mérési módszerekkel.

Nevelőmunkánk során arra törekszünk, hogy szeretetteljes környezetben, harmonikusan fejlődő, kiegyensúlyozott gyermekeket neveljünk. Olyan gyermekeket, akik biztonságosan tudnak tájékozódni természeti és társadalmi környezetükben, megvalósíthassák önmagukat, egyéni fejlődési ütemüknek megfelelően, szociális fejlettségük birtokában sikeresen alkalmazkodnak a mindennapi élethelyzetekhez.

Az óvodapedagógusok – élve a pedagógiai módszertani szabadság elvével – építenek a gyermekek tapasztalataira, spontán ötleteire, személyiségüket a játék – munka – cselekvéses tanulás tevékenységeivel formálják, lemaradásukat csökkentik.

Óvodai nevelésünkben megjelennek a különböző – köztük az innovatív – pedagógiai törekvések, - mivel az Alapprogram biztosítja az óvodapedagógusok pedagógiai nézeteinek, értékrendjének és módszertani szabadságának érvényesülését, - megkötéseket csak a gyermek érdekének védelmében tartalmaz.

Óvodai nevelésünk pedagógiai alapelveit meghatározza, hogy a gyermeket – mint fejlődő személyiséget – szeretetteljes gondoskodás és különleges védelem vegye körül.

Szem előtt tartjuk, hogy a gyermek nevelése elsősorban a család joga és kötelessége, s ebben óvodánk, az itt dolgozók pedagógiai munkája kiegészítő, esetenként hátránycsökkentő szerepet tölt be.

Óvodai nevelésünk a gyermeki személyiség teljes kibontakoztatásának elősegítésére kell irányulnia, az emberi jogok és a gyermeket megillető jogok tiszteletben tartásával; oly módon, hogy minden gyermek egyenlő eséllyel részesülhessen színvonalas nevelésben

A pedagógiai program tartalmazza, hogy mivel szeretnénk eredményesebbé, hatékonyabbá tenni a pedagógiai munkát.



**3.3.3. Eredmények****Pedagógus életpálya modell (PÉM)**

A 2011. évi Köznevelési törvényt követően, a 326/2013 (VIII.31) Kormányrendelettel, illetve a 2014. évtől realizálódó pedagógus életpálya modell (PÉM) bevezetésével új időszámítás kezdődött a köznevelési intézményekben, mely alapjaiban változtatta meg a pedagógusok besorolását, szakmai tevékenységük tartalmát, ellenőrzését (tanfelügyelet), értékelését (minősítés).

Intézményünkben 2017-ben volt pedagógus minősítés. A portfólió írás és a minősítésre való felkészülés, valamint a tanfelügyeleti ellenőrzések eljárásrendjével, és folyamatával kapcsolatos, a mindennapos nevelőmunkán felüli feladatok, a monumentális adminisztrációs munka nagy terhet rótt minden érintett kollégára.

A vezetői tanfelügyeleti ellenőrzésre 2019. 02. 26-án, az intézményi tanfelügyeleti ellenőrzésre 2019. 04. 04-én került sor.

A tanfelügyeleti eljárást a törvényi előírásoknak megfelelően az intézmény önértékelési csoportja által koordinált önértékelési eljárás előzte meg.

A szakmai ellenőrzést követően a tanfelügyelők értékelése („kiemelkedő és fejleszthető területek”) alapján készítettem el a Vezetői Fejlesztési és Intézményi intézkedési tervet, amit eljuttattam a Fenntartó részére és feltöltöttem az Oktatási Hivatal informatikai felületére.

**A pedagógus életpálya alakulása óvodánkban**

A nevelőtestületben a minősített (Pedagógus II.) pedagógusok aránya 30%, a magasabb besorolás eléréséhez szükséges motiváltság megfelelő.

**Pedagógus előmeneteli rendszer:**

6 fő óvodapedagógusból-4 fő Ped I.-be, 2 fő Ped II.-be van besorolva.

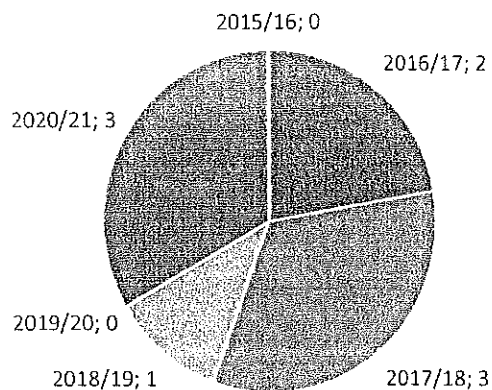
MINŐSÍTŐ ELJÁRÁS				
adat	Érintettek neve	Az eljárás időpontja	Eredménye	Elért fokozat
2016/2017 nevelési év	Radnai Tünde	2017. 03. 21.	megfelelt – 99%	PED. II
2017/2018 nevelési év	-	-	-	-
2018/2019 nevelési év	-	-	-	-
2019/2020 nevelési év	-	-	-	-

**Önértékelés:**

Intézményünkben önértékelési feladatokat folyamatosan végezzük az önértékelési tervnek megfelelően. Az alábbi táblázat részletesen, nevelési évre lebontva mutatja az önértékelési terv megvalósulását.

ÖNÉRTÉKELÉS		
adat/nevelési év	Érintettek neve	Típusa
2016/2017 nevelési év	Radnai Tünde	pedagógus
2016/2017 nevelési év	Schmidtné Bohr Erzsébet	vezetői – 2 év
2017/2018 nevelési év	Békefalvi Béláné	pedagógus
2017/2018 nevelési év	Schmidtné Bohr Erzsébet	pedagógus
2017/2018 nevelési év	Tóthné Lovas Veronika	pedagógus
2018/2019 nevelési év	Schmidtné Bohr Erzsébet	vezetői – 4 év
2018/2019 nevelési év	intézményi	intézményi
2019/2020 nevelési év	-	-

Az önértékelések tanévenkénti száma



### Önértékelt pedagógusok, vezető - tervezése/kimutatása 2015-2020 között

S.sz.	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
	0	2	3	1	0	0
%	0	22 %	55 %	66 %	66 %	100 %
1.		R.T.	B.B	S.B.E.-vez.		N.SZ.A.
2.		S.B.E.-vez.	T.L.V.			H.T.A.
3.			S.B.E.			K.R.E.
4.						
5.						
14.						
<b>Össz.</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Összes értékelt vezető/pedagógus száma:</b>			<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>Összes értékelt pedagógus százaléka:</b>			<b>55 %</b>	<b>66 %</b>	<b>66 %</b>	<b>100 %</b>

Nevelő-fejlesztőmunkánk eredményeit folyamatosan nyilvántartjuk, a nevelési év végén (az éves csoport beszámolóiban) írásos formában dokumentáljuk, a fejlesztendő területekre a következő nevelési évben fejlesztési tervet készítünk (Munkaterv, Nevelési tervek).

#### Feladat:

- ☺ A gyermekek mérés-értékelés rendszerének felülvizsgálata, esetleges korrekciók meghatározása.
- ☺ Az egyéni mérés-értékelés eredmények összegzése, csoportszintű elemzése, dokumentálása.
- ☺ A gyermekek mérés-értékelés rendszerének hatékony működtetése

### 3.3.4. BELSŐ KAPCSOLATOK, EGYÜTTMŰKÖDÉS, KOMMUNIKÁCIÓ,

*„...őrizd az embert magadban, hogy jogod legyen a szóhoz, hogy súlya lehessen a szavadnak, hogy méltó maradj a munkádhoz”..... (Kósa Ferenc)*

Célom: a helyi pedagógiai program megvalósításához szükséges személyi feltételek optimális biztosítása

#### Feladatom:

- ☺ Demokratikus vezetői magatartással, bizalmon, szakmai megbecsülésen alapuló kapcsolatrendszer alakítása, humánus légkör megtartása

- ☺ Csapatpszellelem erősítése: a már meglevő jól működő munkahelyi kapcsolatok megtartásával, a kevésbé hatékonyan működő szakmai, emberi kapcsolatok alakításával; az óvodapedagógusok és a nevelést segítő dajkák közötti nevelő partneri viszony elmélyítésével
- ☺ A gyermekek fejlesztését elősegítő külső szakemberekkel való jó együttműködés elősegítése- problémák megbeszélése, hatékonyabb együttműködés elősegítése az óvodapedagógusok között
- ☺ Segítő szándékú szakmai ellenőrzések megvalósítása, mely összhangban van a szakmai munkaközösség értékelő munkájával és segíti az önértékelés, önelemzés kialakulását intézményünkben
- ☺ Fontosnak tartom az egyenletes munkamegosztás feltételeinek megteremtését, a feladatok egyenletes elosztása után; a vállalt feladatok önálló felelős megoldására való törekvésének ellenőrzése
- ☺ Feladatommak tartom, hogy egymás munkáját, szakmai értékeit a szakmai munkaközösség munkáján keresztül még inkább megismerjük, elismerjük a gyermekek érdekében végzett kimagasló értéket teremtő pedagógiai munkát, a hivatástudatot
- ☺ Folyamatos fejlesztést és fenntartást igényel az információ áramlás elősegítése

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. Fontosnak tartom az alapvető célok és a határidők betartását.

A célok, tervek megvalósításához szükséges külső és belső feltételek, források megteremtése, meglévő partnerkapcsolatok ápolása, fejlesztése. A menedzsment hatékony működtetése.

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

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.

*A gyermekvédelemi munka továbbfejlesztése során célom a bármely oknál fogva hátrányos helyzetű vagy veszélyeztetett gyermekek érdekének, jogainak biztosítása, és egészséges személyiségfejlődésének elősegítése nevelőmunkánk során.*

## 4. A HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉSE

### 4.1.A SZERVEZETI KULTÚRA FEJLESZTÉSE

*„Ha összejövünk, az a kezdet. Ha együtt maradunk, az már haladás.*

*Ha együtt dolgozunk, az a siker.” (Henry Ford)*

A szervezeti kultúra fejlettségét jól működő, stabil szervezet határozza meg, amely képes az önmegújításra, ahol tisztázottak a célok, stabil a szervezeti struktúra, megfelelő az információáramlás, magas szintű az együttműködés, a döntések ideális szinten kerülnek meghozatalra, s fontos cél a konfliktusok feltárása, megoldása.

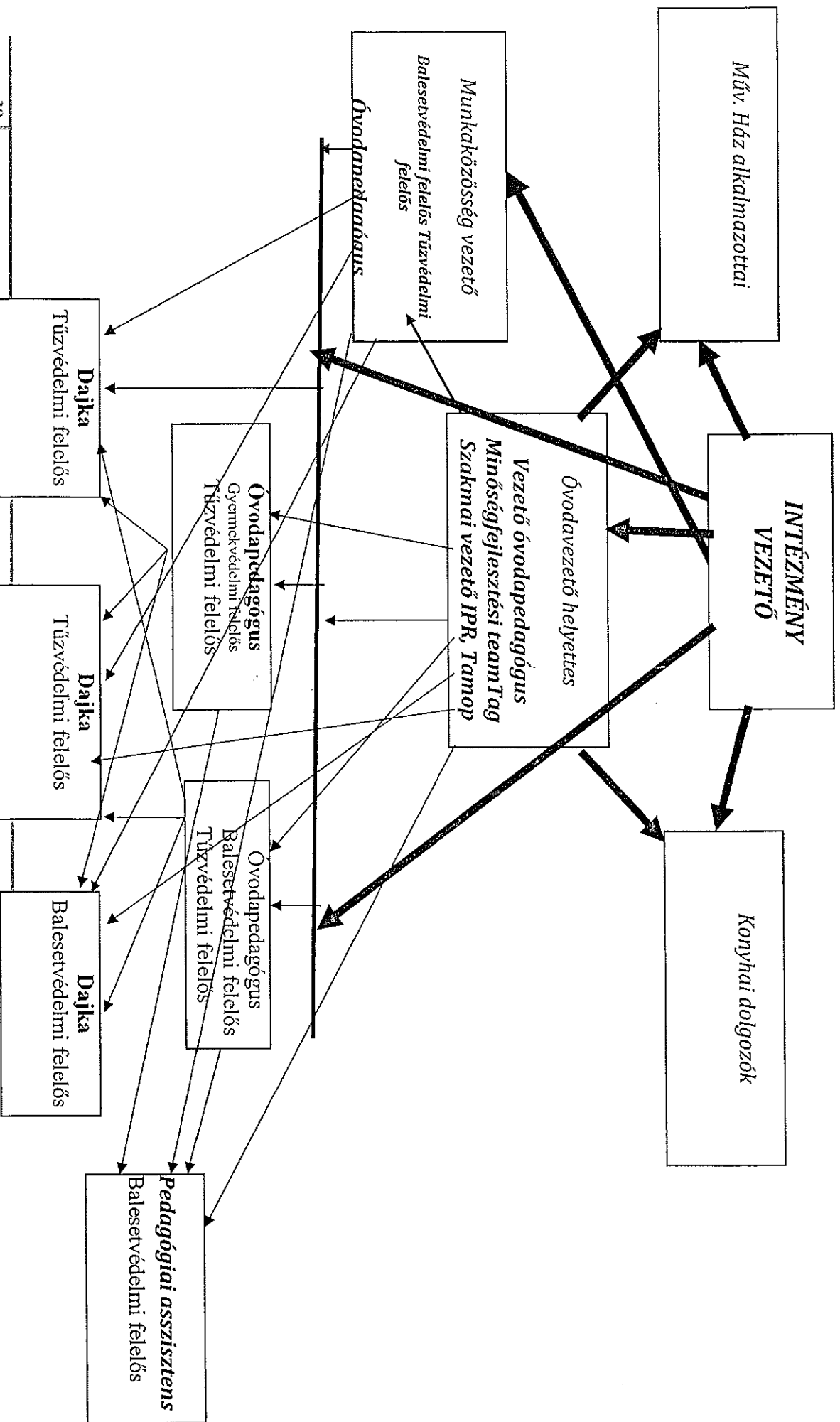
Az óvoda dolgozói együtt oldják meg a problémákat, a nap nagy részében együtt vannak, kommunikálnak, igyekeznek alkalmazkodni egymáshoz, a kialakult szokásokhoz, a viselkedési normákhoz, a munkavégzés szabályaihoz.

**A szervezeti kultúra megjelenési formái:**

- ☺ Óvodai szintű ceremóniák, szertartások *(a pedagógiai programban)*.
- ☺ Jelentős események az intézmény életében *(pl. hagyományos nyílt napok, programok)*.
- ☺ Öltözködés, külső megjelenés
- ☺ Jelképek, emblémák, szimbólumok *(épületen, csoportszobákban, öltözőkben, dokumentumokon)*.
- ☺ Írott és íratlan szabályok.

Az intézmény szervezeti kultúrája értelemszerűen hosszabb ideje alakul, fejlődik, s még hosszú ideig fog tartani - lévén folyamatról szó -, amit a sok közös tapasztalat, közös tevékenység, pedagógiailag azonosan értelmezett nézetek, normák, és közös élmény tesz lehetővé továbbra is.

### 4.1.1. INTÉZMÉNYÜNK SZERVEZETI STRUKTÚRÁJA



#### 4.1.2A VEZETŐ SZEREPE A SZERVEZETI KULTÚRA FEJLESZTÉSÉBEN

A gyermekekkel való bánásmód pedagógiai, pszichológiai, szakmai elvárásoknak való megfeleltetést igényel. Az ezzel kapcsolatos ismereteket felsőfokú, illetve főiskolai képzés folyamán sajátították el az óvónők.

Fontosnak tartom, hogy kellő odafigyelésben részesüljenek kis óvodásaink. Minél több fejlesztő hatás érje őket a lehető legtöbb területen. E cél érdekében különösen nagy segítség az a módszertani, szakmai segítség, amit továbbképzésen kaphatunk.

Az itt szerzett ismereteket átadjuk a kollégáknak rövid megbeszélések, egyéni beszélgetések alkalmával.

Jellemző az eredményes munkára, a módszertani kultúra fejlesztésére való törekvés. Az egységes nevelési gyakorlat kialakítása érdekében rendszeresen belső szakmai konzultációkkal, a továbbképzésekről beszámolókkal egybekötött nevelési értekezletet szervezünk. Minden óvodapedagógus rendelkezik az önművelés, a szaktudás fejlesztésére való igénnyel.

#### 4.1.3.AZ INTÉZMÉNYI INNOVÁCIÓ ÉS MOTIVÁCIÓ

*Elvem: „Előbb csináld azt, ami szükséges, utána azt, ami lehetséges, és máris azt fogod csinálni, ami lehetetlen” (Assisi szent Ferenc)*

A mai társadalmi változások egyre több és újabb feladatokat és követelményeket támasztanak az óvodapedagógusokkal szemben is.

A változások megosztották, illetve a mai napig megosztják a pedagógus társadalmat és ez érezhető volt óvodánk nevelőtestületében is. Ebben a nehéz időszakban igyekeztem példát mutatni és tevélegesen is segíteni munkatársaimnak.

A pedagógiai folyamatok új típusú tervezése, megvalósítása, értékelése és ellenőrzése minden érintett részéről alapos felkészülést, szemléletváltást, belső motivációt, kitartást, rengeteg adminisztrációs és innovatív, kreatív szellemi munkát követel.

Éppen ezért a munkánkhoz fontosnak tartom a **megújulás** szükségességét, új módszerek megismerését. Csak akkor lesz munkánk eredményes, ha minél szélesebb körben alkalmazzuk ezeket az új módszereket, és ez által a minden napokban pozitív eredményeket érhetünk el.

Az intézményünk sajátos arculata, nevelés-pedagógiai hitvallása a nevelőtestület egységes szemléletében rejlik. Fontosnak tartom, hogy irányelvek tekintetében azonos nézeteket valló,

ugyanakkor módszerek, eszközök alkalmazása terén sokszínű, egyéni jegyeket mutató pedagógusközösségünk formálódjon.

Célom egy elégedett nevelői és alkalmazotti közösség vezetése, olyan nevelőközösség formálása, ahol a pedagógusok és a nevelőmunkát segítő dajkák becsülik és segítik egymás tevékenységét, ahol minden dolgozó elkötelezett híve a minőségi munkavégzésnek.

Tökéletes ember véleményem szerint nincs, tévedések, hiányosságok mindenkinél előfordulnak, melyeket korrigálhat. A mai napig úgy érzem, hogy van még mit tanulnom, van, amiben változnom kell. Az óvodapedagógusi pályán soha nem mondhatom azt, hogy már eleget tudok.

Az óvodapedagógusok nevelőmunkára való felkészülése nem fejeződik be az oklevél megszerzésével. Az ismeretek bővítése, a képességek fejlesztése áthatja szakmai életútjuk egészét. Ez a kötelezettség folyamatosan feladatot ró az óvoda vezetőjére, hiszen a hétévenkénti továbbképzésen való részvételt ütemeznie, terveznie kell.

A tanulásra, fejlődésre való igény önképzési formában is megvalósul, amit hospitálásokban, foglalkozási bemutatókon, előadásokon, való részvételeken, szakmai könyvek, folyóiratok olvasásával oldanak meg. A mai kornak megfelelően az Internet segítségét is igénybe veszik.

Az óvoda teljes dolgozói kollektívájára jellemző a jobb munkára törekvés, a pedagógiai innováció, melynek a feltételeit elsősorban azzal, teremtettük meg, hogy biztosítva lett a szakmai megújulás, a módszertani kultúra fejlesztése; olyan továbbképzésekre volt lehetőségünk jelentkezni, melyek friss szakmai látásmódot, kompetencia készséget, szemléletváltást vittek a nevelőtestület gondolkodásába. Ennek eredményeként meg tanultunk együtt gondolkodni, teamekben dolgozni. Javult az információáramlás, az intézményi egységek együttműködése és a dokumentálás (*fénykép, feljegyzés, cselekvési tervek, rendszeressé vált az értékelés, csoportlátogatási szempontsor*), nyitott, őszinte véleményalkotás lett a jellemzőbb. Az elmúlt öt évben tovább fejlődött a munkatársak emberi és szakmai kapcsolata. A nevelőtestület szakmai munkaközösséget működtet, minden évben más-más tartalommal. Egymás szakmai munkájának megismerése, elősegítette egymás elfogadását és megbecsülését.

A pedagógusi és vezetői pályám során mindig arra törekedtem, hogy szakmailag felkészült legyek, naprakész ismeretekkel rendelkezzek, eddig is „nyitott szemmel és nyitott füllel” jártam. Fontos számomra, hogy ne csak magamat műveljem, hanem a szakmai tapasztalataimmal nevelői tevékenységemmel utat, példát mutassak a kollégák, szülők számára.



**Fejlesztési feladatok:**

- ☺ információáramlás, kommunikáció segítése
- ☺ a nevelőtestület egységének elmélyítése a közös szakmai programok, továbbképzések szervezésével

**Célom** a folyamatos önfejlesztés, fejlődés, olyan ismeretek, tapasztalatok elsajátítása, amely hozzásegít ahhoz, hogy munkámat eredményesen végezzem. A szakmai fejlődésem mellett fontos számomra, hogy a környezetemben lévő emberek jól érezzék magukat, jó érzéssel, pozitívan gondoljanak rám, és az együttműködésünk zökkenőmentes legyen.

#### 4.1.4.AZ INTÉZMÉNYI KOMMUNIKÁCIÓ

*„Mindenkire szükség van, de mindenkire másként.”*

*(dr. Benedek István)*

Szakmai munkánk fejlesztése érdekében eredményesen tevékenykedik a **szakmai munkaközösségünk**. A munkaközösségünk segíti intézményünk pedagógiai fejlődését, a pedagógusok szemléletének és módszertani kultúrájának formálódását. Módot ad tapasztalatcserére, ötletbörzére, új ismeretek szerzésére, pedagógiai kérdések megvitatására.

Véleményem szerint feladataink megvalósítása egy közös munkacsoport kialakításával eredményesebb, hatékonyabb, amelyben lehetővé kell tenni a munkatársaink számára, hogy egyénenként és a csoport tagjaként is tudásuknak és képességeiknek legjavát adva hozzájáruljanak az intézmény sikeréhez eredményességéhez. A kialakított összhang, tartós fennmaradásáról gondoskodni kell, fel kell vállalni a hibák, hiányosságok észlelésének korrigálását, pótlását. Mindez a képzés, továbbtanulás vagy átképzés során valósulhat meg.

Fontosnak tartom, hogy az előre rögzített megbeszélési napra a munkatársak mind szakmai, mind lelki szempontból fel tudjanak készülni, így az értekezlet, a megbeszélés sokkal hatékonyabb lesz.

Minden nevelési évet nevelési év-nyitó értekezlettel nyitunk meg, természetesen ezeket a megfelelő módon elő kell készíteni. (*értesítés az időpontról, helyszínről, stb.*). Meg kell teremteni azt, hogy a dolgozók egymással való kommunikációja megvalósulhasson (*élmény, vélemény meghallgatása*).

Az együttműködés folyamatában fontos szerepe van a tervezésnek, információáramlásnak, ellenőrzésnek, megerősítésnek, fejlesztő célú értékelésnek, reflektálásnak.

Mindannyian tudjuk, hogy a konfliktusok gyakran az információ hiányra, tájékozatlanságra vezethetők vissza. Fontos tehát az információ aktualitása, időszerűsége, vagyis az információ kellő időben álljon rendelkezésre.

Meggyőződésem, hogy csak a **nevelőtestület együttműködésével** érhetek el eredményeket, ahol nem csupán egyének, de jól összeszokott „csapat” dolgozik.

Úgy gondolom, hogy egy kollektíva sokszínű, nem egyformák, hanem egyenlők vagyunk benne. Különleges attól lesz, ha lehetőséget biztosítunk arra, hogy a közös munkához mindenki hozzátegye egyéni erősségét. A másként gondolkodás a pedagógiában is megengedett. Az óvoda egészét színesebbé teszi az óvodapedagógusok személyiségének sokfélesége. Véleményem szerint a fiatal pedagógusok lendülete, újszerű tudása, a rutinosabb kollégák szakmai múltjának tapasztalataival ötvözve eredményez egy hatékony, egységesen működő pedagógus kollektívát.

Az információk beszerzése különböző területekről, különböző módon történik.

Az információforrások lehetnek külső és belső információk.

#### **Külső információforrások:**

- ☺ Rádió, TV, napi sajtó, Internet, e-mail, viber skype, facebook
- ☺ Hivatalos közlönyök, törvények
- ☺ Szaklapok, hírlevelek, szakkönyvek
- ☺ Önkormányzati iratok,
- ☺ Tanfolyamokról, továbbképzésekről tájékoztatók.

#### **Belső információforrások:**

- ☺ Rendszeres információ a nap bármely szakában *(pl. a gyermekek fogadása során észlelt események).*
- ☺ Csoportlátogatások, ellenőrzések folyamán *(pl. az óvónő szervező munkájáról, pedagógiai munkájáról, viselkedéséről, magatartásáról, beszédéről, stb.).*
- ☺ A munkatervnek megfelelő megbeszéléseken.
- ☺ Nevelési értekezleteken.
- ☺ Tájékoztatások
- ☺ Önértékelés, teljesítményértékelés rendszere

Külső és belső információnak tekinthető a szülők részéről érkező észrevétel a szülői értekezletekről, fogadóórákról, stb.

#### **Információszolgáltatás óvodánkról partnereinknek, környezetünknek:**

Eddig is igyekeztünk a község lakóinak információval szolgálni óvodánkkal kapcsolatban. Rendszeresen bemutatjuk az óvoda életét fényképekkel a facebookon, az óvodai honlapon. Az elmúlt öt esztendőben az intézményen belüli információáramlás hatékonysága nőtt.

A hatékony pedagógiai nevelőmunkának elengedhetetlen feltétele az összehangolt csapatmunka, melynek alapja az egymásra figyelés, a másik elfogadása, segítése, az együttműködésre való hajlandóság, a motiváltság. Az óvodában dolgozó pedagógusok illetve a munkájukat segítő pedagógiai asszisztens, dajkák, rendelkeznek ezekkel a tulajdonságokkal. Továbbra is fontosnak tartom az intézmény tudatos szervezetfejlesztését.

Az egymás szakmai munkájának megismerésére minden feltétel biztosított. Az elmúlt években hospitálási kötelezettségének mindenki eleget tett, a visszacsatolás, reflektálás, következtetés levonása, értékelés minden egyes alkalommal megtörtént.

### **Szakmai munkaközösségek munkája**

Intézményünkben egy szakmai munkaközösséget hoztunk létre, az ottani munkát munkaközösség vezető koordinálta.

A BECS a pedagógiai munka fejlesztését segíti munkájának fő feladatai az intézmény Önértékelési Programjának kidolgozásában való aktív közreműködés; a pedagógus önértékelések lebonyolítása, a tanfelügyeleti ellenőrzések előkészületi munkálataiban való aktív részvétel.

A munkaközösségek tagjai lelkiismeretes, tartalmas munkát végeztek, mely nagymértékben hozzájárult óvodás gyermekeink képességeinek optimális fejlődéséhez, elősegítette a minőségi nevelő-fejlesztőmunka hatékonyságát.

## **4.2. A TÁRGYI FEJLESZTÉS LEHETŐSÉGEI – A MŰKÖDÉSI FELTÉTELEK JAVÍTÁSA**

Sajnos az óvoda tárgyi eszközei, a foglalkozási eszközök, játékok, a mindennapos használat során elkopnak. Mindezt a fenntartó lehetőségeihez mérten próbálja pótolni, de ha valaki végig néz óvodánkon, akkor láthatja a változást, mely az utolsó években végbe ment. Ezeket eleinte jótékonyági bálók szervezésével a későbbiekben, pedig a pályázati lehetőségek kihasználásával próbáltuk pótolni. Az utóbbi években segítségünkre voltak a külső támogatók, az örökbe fogadók is, akik igen aktívan vettek részt az óvoda életében.

A fenntartóval együttműködve, az elmúlt években kialakult jó partnerkapcsolatot fenntartva, törekedni fogok a jövőben is a hatékony gazdálkodásra. Fontosnak tartom a meglévő tárgyi környezet állagmegőrzését, az optimális energia felhasználás megvalósítását, takarékoságot.

Célom az Óvoda pedagógiai programjának megvalósításához szükséges, optimális tárgyi környezet biztosítása, figyelembe véve az eszköz felszerelési jegyzéknek való megfelelést.

### Feladatom:

- ☺ Költségtakarékos gazdálkodás

- ☺ Állagmegóvás, folyamatos karbantartás és állapotfelmérés
- ☺ Megfelelő beszerzési helyek és szakemberek felkutatása, érvényesítve a gazdaságosság és a minőségi munka kivitelezésének összhangját
- ☺ Pályázati lehetőségek nyomon követése, maximális kihasználása, segítségével fejlesztések megvalósítása
- ☺ Forrásbővítési, támogatási lehetőségek folyamatos feltérképezése
- ☺ A rendkívüli helyzet esetén biztosítanom kell a feltételeket a Home Office munka megvalósításához.

**PÁLYÁZATAINK**

ÉV	PÁLYÁZAT CÉLJA	NYERT	NEM NYERT
2006	Informatikai eszközbővítés	x	
2007	Taneszköz pályázat		x
2007	Informatikai eszközbővítés	x	
2008	Informatikai eszközbővítés	x	
2007/2008	IPR – Óvodai fejlesztő program	x	
2007/2008	Demján Sándor és az Értetek karitatív egyesület által kiírt pályázata- Fejlesztő játékok	x	
2008/2009	IPR – Óvodai fejlesztő program	x	
2009/2010	IPR – Óvodai fejlesztő program	x	
2009/2010	Informatikai eszközbővítés	x	
2009/2010	TÁMOP 3.1.4/08/2-2009-0127- Kompetencia alapú óvodai programcsomag bevezetése	x	
2009/2010	Demján Sándor és az Értetek karitatív egyesület által kiírt pályázata-Udvari játékok		x
2010/2011	IPR – Óvodai fejlesztő program	x	
2011/2012	IPR – Óvodai fejlesztő program	x	
2011/2012	Demján Sándor és az Értetek karitatív egyesület által kiírt pályázata-Udvari játékok		x
2012/2013	IPR – Óvodai fejlesztő program	x	
2013/2014	IPR – Óvodai fejlesztő program	x	
2017/2018	Esélyteremtő óvodai program	x	
2019/2020	„Örökbe fogadok egy óvodát” program	x	

### 4.3. AZ INTÉZMÉNY KAPCSOLATRENDSZERE

A HHHH Gyermnekek Ovodai Integrációs Programjában részt vevő partner megnevezése...	Együttműködési terület a HHHH gyermek nevelésében-fejlesztésében a Helyi Integrációs Program feladattervének						Együttműködő képviseletének alfírása			
	A gyermek ovodai betartásának látogatásán	Az iskolai hiányszok minimálizálás	Neveléssel együttműködés	Pedagógiai munka teljes terület	megfelelően Gyermkevelési munka szociális széleskörűsítés	Gyermkek egészségügyi ellátás		Ovodai-iskola közvetlen hívogatása	Közös pályázatok	Szülőket vagy közvetlen együttműködés
Az óvodába járó gyermkek szülei	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Házi orvos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Védőnő	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Általános Iskola(K): Miskolc, Kőrös, Kőrös	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Helyi Önkormányzat és Németh Kisebbségi Önkormányzat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Pedagógiai Szakszolgálat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Helyi Önkormányzat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Szociális ellátó rendszere	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Idősek Otthona, Ifjúsági Klub, Gondozóközpontok	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Civil szervezetek:	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Egyéb: NEMZETI VÁLLALKOZÁSOK KÖZÖSSÉGI SZERVEZETEINEK KÖZÖSSÉGI SZERVEZETEINEK ÖVODAI TÁRSASÁG	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

### 4.3.1A BELSŐ KAPCSOLATOK

*„Egynek minden nehéz, soknak semmi sem lehetetlen.”*

*(Széchenyi István)*

Elmondhatom, hogy intézményünk széles körű **partner listával** rendelkezik, partner kapcsolataink gazdagok, szerteágazóak, több éves múltra tekintenek vissza. Kulcsfontosságúnak tartjuk azokat a közvetett partnereket, akikre számíthatunk a Pedagógiai Programunk megvalósításában, illetve óvodánk arculatának kialakításában. A partner kapcsolat kiépítése, erősítése segíti célkitűzéseink megvalósítását.

#### Kapcsolatrendszerünk alapelvei:

- Az egyenrangú partnerkapcsolat kialakítása és megtartása
- A folyamatos kapcsolattartás, korrekt tájékoztatás
- A kölcsönös tisztelet, a másság tisztelete és elfogadása

Óvodai nevelésünk a **családi nevelésre** épül. Arra törekszünk, hogy a családi nevelést kiegészítve, *szoros kapcsolatot* kialakítva, gondozzuk, ápoljuk, védjük, szocializáljuk, neveljük, harmonikusan fejlesszük a gyermeket. A szülőket nevelő partnernek tekintjük, ismertetjük velük nevelési felfogásunkat, programunk célját, feladatát. Minden lehetőséget megragadunk annak érdekében, hogy a családi nevelési eljárásokat, szokásokat megismerjük. A kölcsönös kapcsolat kifejezője az is, hogy komolyan vesszük a szülő kérését, javaslatát, esetleg bírálatát. Óvodánk nyitottságára jellemző, hogy a szülő igényének megfelelően lehetőséget adunk arra, hogy előzetes megbeszélés alapján, bármikor betekintést nyerjen gyermeke óvodai életébe. A gyermek egyéni fejlődéséről folyamatosan konzultálunk a szülővel. Minden tőlünk telhető segítséget megadunk annak érdekében, hogy a gyermek egységes, következetes, fejlesztő nevelésben részesülhessen otthon és az óvodában egyaránt.

Lehetőségeink a tapasztalatcserére: szülői értekezletek, fogadóórák, családlátogatás, napi találkozások, rendezvények.

A hagyományos kapcsolattartási formák és az újabb kezdeményezések mellett továbbra is szükség van a **család-óvoda** kapcsolatának erősítésére. Fontos feladat, hogy a szülők reális tájékoztatást kapjanak gyermekeik fejlődéséről, az esetleges problémákról, és az általunk adható segítségadás módjáról. Erre az együttműködésre igen szép példa volt a rendkívüli helyzetben történő facebookra történő tevékenységek, témákhoz kapcsolódó anyagok

feltöltése, melynek megoldása, elvégzése nem volt kötelező, szabad választás, döntés alapján történt.

### **Kapcsolattartás fejlesztése**

Hiszem, hogy a csapatépítés nem csak az intézmény szervezeti fejlesztésében fontos, de a kapcsolattartás területén is nélkülözhetetlen feladat. Egy-egy intézmény szervezeti erőssége önmagában mit sem ér, ha nem épül be az egységbe.

Az óvoda az egyik láncszeme a társadalomnak, melynek össze kell kapcsolódnia a többi láncszemmel.

Ezért kiemelt jelentőséget tulajdonítok a kapcsolatok építésének és erősítésének. Olyan kapcsolatokra van szükség, amely az őszinte, nyílt véleményen, segítő szándékon és tetteken alapszik.

Továbbra is célom a partnerek számának növelése, a jó kapcsolat mélyítése, a lehetőségek tárházának maximális kihasználása. Fontosnak és elengedhetetlen tartom azt, hogy a már jól működő kapcsolatokat, a támogatóinkkal, az örökbefogadóinkkal az együttműködést erősítsük, mélyítsük.

## **4.3.2A KÜLSŐ KAPCSOLATOK**

Az óvoda kapcsolatot tart azokkal az intézményekkel, amelyek az óvodai élet során (pedagógiai szakszolgálat intézményei, gyermekjóléti szolgálatok, egészségügyi, illetve közművelődési intézmények) és az óvodai élet után (iskolák) meghatározó szerepet töltenek be a gyermek életében. A kapcsolattartás formái, módszerei alkalmazkodnak a feladatokhoz és a szükséglethez. A kapcsolatok kialakításában és fenntartásában az óvodának nyitottnak és kezdeményezőnek kell lenni.

Az **iskolával**, mint társintézménnyel jó kapcsolatban vagyunk. Fontosnak tartjuk, hogy az átmenetet minél zökkenő mentesebbé tegyük. Ennek érdekében folyamatos, rendszeres, hagyományteremtő - és megtartó kapcsolatra törekszünk. A jó kapcsolat alapja a tisztelet és megbecsülés egymás munkája iránt.

**Cél:** A gyerekek a közös programoknak köszönhetően, magabiztosan, kevésbé szorongva kezdjék meg az iskolát. A korai iskolai kudarcok megelőzése érdekében fontos a zökkenőmentes átmenet biztosítása. Konkrét kidolgozást igényel az óvoda-iskola átmenet, az iskolai életre való felkészítés stratégiája, melyben fontos helyet kapnak az egyéni beszélgetések, a folyamatos tájékoztatás a gyermekek fejlődési üteméről.



A **Gyermekjóléti Szolgálattal** folyamatos kapcsolattartásban vagyunk. Több alkalommal jelzőrendszeri megbeszélésen veszünk részt, amelyen, az óvodán kívül a védőnő, a gyámügyi előadó, és a családsegítő munkatársa is jelen van.

Kapcsolat az **egészségügyi szolgálattal**: Az évente ismétlődő szűréseket elvégzik, a gyermekek egészségügyi törzslapját vezetik, a védőnő látogatja az óvodát, a tisztasági vizsgálatokat rendszeresen elvégzi. Fontosnak tartom a gyermekek egészségi állapotát, fejlődését figyelemmel kísérő, az esetleges betegségeket, fogyatékoságokat kiszűrő **orvosi és védőnői** ellátást, a velük való együttműködést, folyamatos konzultálást.

Nélkülözhetetlennek tartom a folyamatos információ cserét és együttműködést **Mérek Nagyközség Önkormányzatával** az intézmény fenntartása, zavartalan működtetése érdekében A **fenntartóval** való kapcsolatunk részben hivatalos, részben támogató, segítő jellegű. Problémáink, megoldását az együttműködés jellemzi.

#### **A kapcsolattartás formái:**

- ☺ Az Önkormányzat által meghatározott módon.
- ☺ Időpont egyeztetéssel: a polgármester asszony, a jegyző úr bármilyen témában fogadja az intézményvezetőt.
- ☺ Intézmény beszámolójának, munkatervének megküldése
- ☺ Értekezletek jegyzőkönyvének bemutatása
- ☺ A nyitva tartás megállapítása
- ☺ Intézményvezetői beszámoltatás
- ☺ Értekezletekre, ünnepélyekre meghívás

A **Művelődési Ház és Könyvtárral** továbbra is folytatjuk a színes, hasznos programok összehangolását, szolgáltatásaik igénybevételét.

#### **Civil szervezetekkel:**

- ☺ Közös programok szervezése
- ☺ Ünnepeken való részvétel, örömszerzés

#### **Pedagógiai Szakszolgálattal**

##### **Logopédus, pszichopedagógus:**

- ☺ Beszédhibák szűrése, javítása, logopédiai foglalkozások megszervezése

- ☺ Folyamatos kapcsolat a logopédussal.
- ☺ Fejlesztő foglalkozások megszervezése

A **Pedagógiai Szakszolgálattal** való hatékonyabb kapcsolat kialakítása céljából a kompetenciák pontosítását fontos feladatunknak tekintem. A sajátos nevelési igényű és beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermekek fejlesztéséhez hatékony segítségadási rendszer kiépítését szorgalmazom.

#### **Nemzetiségi Önkormányzatok (cigány, német):**

Fejleszteni, és élővé szeretném tenni a **Nemzetiségi Önkormányzatok vezetőivel** való együttműködést, szándékozom őket rendezvényeinkre meghívni, azért, hogy megismerjék óvodánk életét, működését, és hatékonyan tudják képviselni érdekeinket a lehetséges fórumokon. Kapcsolatunk a gyermekek támogatásán alapul.

#### **Családsegítő Központtal, Gyámügyi irodával való kapcsolat**

Az óvodában nagy a hátrányos helyzetű és a veszélyeztetett gyermekek száma. Vannak szülők, akik nem megfelelő feltételeket teremtenek a gyermekeik számára. Emiatt rendszeres kapcsolatot tartunk a fenti intézményekkel.

#### **4.3.3. A PEDAGÓGIAI MUNKA FELTÉTELE**

##### **Tárgyi feltételek**

A nevelési intézmények kötelező eszköz-és felszerelés jegyzékét a 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet 2. sz. melléklete tartalmazza.

A fenti rendeletben meghatározott szükséges tárgyi és eszközfelszereltség nagy része biztosított intézményünkben. Sajnos óvodánkban nincs tornaterem, emiatt, a 4. csoportszobából alakítottuk ki a tornaszobánkat.

A csoportszobák berendezése esztétikus és praktikus, alapfelszereltsége megfelelő.

Rendszeresen felmérem a szükségleteket. Alapvetően biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek. A bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat időben jelzem a Fenntartó felé.

Az elmúlt öt esztendőben az Önkormányzat által biztosított finanszírozásnak, a pályázatok kihasználásának az anyagi támogatásnak köszönhetően intézményünk tárgyi felszereltsége nagymértékben fejlődött.

Nevelőmunkánk hatékony megvalósítása érdekében igyekeztünk folyamatosan bővíteni eszközparkunkat., melyben igen jelentős részt vállaltak támogatóink.

**Személyi feltétel:**

A pedagógiai módszertani felkészültség területén szükség van az önfejlesztésre, tapasztalat, ismeretbővítésre, nyitottságra, innovációra.

Pedagógusaink sokoldalúan képzettek, szakmailag jól felkészültek, nyitottak, érdeklődők keresik módszertani kultúrájuk gazdagításának lehetőségeit. A kötelező továbbképzések során igyekeztek olyan területeken kompetenciákat szerezni, mely összhangban van pedagógiai programunk céljaival, feladataival illetve az egyéni érdeklődésüknek is teret adtak. Az elmúlt öt évben minden érintett eleget tett a hétévenkénti kötelező továbbképzési kötelezettségének.

Rendkívüli helyzet esetén is magabiztosan, kreatívan szerveztük meg távmunkában az óvodán kívüli óvodai nevelést

**5. A KORMÁNY ÉS AZ OKTATÁSÉRT FELELŐS MINISZTER ÁLTAL KIADOTT AZ ÓVODAI NEVELÉS ORSZÁGOS ALAPPROGRAMBAN MEGFOGALMAZOTT ELVÁRÁSOKNAK ÉS A PEDAGÓGIAI PROGRAMBAN MEGFOGALMAZOTT CÉLOKNAK VALÓ MEGFELELÉS**

Folyamatosan figyelek a dokumentumok egymásra épülésére, a koherencia érvényesülésére.

**Cél:**

- ☺ Jogsabályoknak, törvényeknek szabályozóknak való megfelelés az intézményi sajátosságokhoz igazítva.
- ☺ Az elért eredmények szinten tartása, növelése.
- ☺ Tapasztalatok, tudás folyamatos átadása, segítségadás, tanulás, képesítés szerzés támogatása. „utánpótlás „nevelés

## 6. FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK

### Mottóm:

*„Mint a természet, te is úgy vezess:  
Segíts, de ne erőltess,  
Mutass, de hagyd meg a választás jogát,  
Figyel, de soha ne ítélj,  
Sugározz, de társaid túl ne ragyogd!”*

### A vezetési ciklus (2020 – 2025 ) kiemelt céljai

Az elkövetkezendő öt év kiemelt céljait a belső önértékelések eredményeire, és a szakmai helyzetelemzésre építve három szinten (pedagógusi, vezetői, intézményi) határoztam meg. Ugyanakkor figyelembe vettem az óvodánk életében várható változásokat is. Hiszen olyan korban élünk, amikor napról napra változik a világ körülöttünk. A szabályozási háttér folyamatosan változik. A társadalmi, pedagógiai változások már érezhetőek az óvodában, az óvodás gyermekeken is.

Megváltoztak az elvárások a pedagógus, a szülő, a ma még csak óvodás gyermek felé. Minden új csoport minden egyes gyermeke új kihívás, új felfedezés, új kapcsolat, amely az én pedagógusszemélyiségem fejlődésének is újabb lépcsőfoka, s az intézményünknek is folyamatosan haladni kell az elvárásokkal, amely innovációra készítet. Az elért eredmények a nevelőközösségünk összefogásának, a célok és feladatok közös kimunkálásának köszönhetőek. A reánk bízott gyermekek csak egyszer 3-7 évesek, ezért eredményeink, kudarcaink nem tekinthetőek magánügynek.

**Céлом** az óvoda önálló arculatának megtartásával hatékony nevelési intézmény működtetése, mely egyaránt megfelel a társadalmi elvárásoknak, a helyi sajátosságoknak, a fenntartói és intézményhasználói igényeknek. Ezzel párhuzamosan kötelességünk a valódi értékek megismertetése, az izléses és értéktelen megkülönböztetése képességének kialakítása. Esélyteremtés, felzárkóztatás, hátránykompenzálás keretében kiemelten kezelem az SNI, és halmozottan hátrányos helyzetű gyerekeket. A neveléssel olyan képességek, készségek, és jártasságok szintjére kell eljuttatni őket, hogy biztosított legyen további fejlődésük, alkalmassá váljanak az iskolai életre, a társadalomba történő beilleszkedésre. El kell érünk, hogy a gyerekek folyamatosan járjanak óvodába, és a szülőkkel is bizalmas kapcsolat épüljön ki. A szülői jogok mellett nagyon fontosnak tartom a szülői kötelezettségek elvárását, hiszen a kisgyermekek sokszor a családi háttér miatt kerülnek veszélyeztetett helyzetbe.

Meggyőződésem, hogy csak a nevelőtestület együttműködésével lehet eredményeket elérni.

Óvodánk megítélése a szakmai munka színvonala, és az egységes publikáláson múlik. Az életre csak olyan pedagógus tud megfelelően nevelni, aki számára a saját tevékenysége is önmegvalósítást és nem napi kényszert jelent. Ennek érdekében igyekszem megfelelő munkahelyi légkört teremteni. Fontosnak tartom, hogy mindenki örömmel járjon dolgozni.

Az intézmény működését a költségvetési források tervszerű, költség hatékony felhasználásával hajtom végre. Kiemelten kezelem a pályázati lehetőségeket.

**Jövőre vonatkozó elképzeléseim:** A megkezdett úton szeretnék tovább haladni.

- ☺ 3 csoportos óvodánk megtartása
- ☺ Megfelelni a fenntartó, szülők, gyerekek, önmagunk elvárásainak
- ☺ Pedagógiai Program eredményes megvalósítása
- ☺ Értékeink, hagyományaink megbecsülése, ápolása
- ☺ Boldog, élményekben gazdag, óvodai élet biztosítása
- ☺ Tudatosságra, kitartásra, következetességre, önfegyelemre való törekvés
- ☺ Pályázati lehetőségek kihasználása
- ☺ Tapasztalataimra, eddigi eredményekre, értékekre való építés
- ☺ Pozitív folyamatok megerősítése
- ☺ Eredményes munkavégzés
- ☺ További megmérettetésekre való vállalkozás, pl. portfóliókészítés, minősítés

**Hosszú távon megoldandó feladatok célok (5 év):**

- ☺ A törvényi változások realizálása beépítése az óvodai gyakorlati munkába
- ☺ A humán erőforrás fejlesztése a szakvizsga elvégzésére való ösztönzés, továbbképzési támogatások lehetőségének feltérképezése, gazdasági lehetőségekhez igazított támogatása.
- ☺ Az életpályamodell lehetőségeinek folyamatos szemmel tartása, közvetítése a pedagógusoknak.
- ☺ Intézményi honlap folyamatos fejlesztése.

**Középtávon megoldandó feladatok, célok (2-3 év):**

- ☺ A kialakított gazdasági stratégia felülvizsgálata szükség szerint új hatékonyabb elemek beépítése

- ☺ Humán erőforrás, teljesítmény értékelése, elismerése, ösztönzés, segítségadás, tanácsadás
- ☺ Intézmény honlap fejlesztése.
- ☺ Feladatok, felelősi körének átgondolása után /optimális terhelés, érdeklődés, motiváció/
- ☺ A szakmai konferencia, módszertani és gyakorlati hospitálási lehetőségek kihasználása
- ☺ Kapcsolattartás, szakmai együttműködés a szomszédos községek óvodáival
- ☺ Szakmai körforgásban való aktív részvétel elősegítése
- ☺ A törvények folyamatos áttanulmányozása, a változások beépítése az óvoda dokumentációiba
- ☺ Kapcsolattartás a szaktanácsadókkal

#### **Rövidtávon megoldandó feladatok, célok:**

- ☺ Az intézmény eszköz és felszerelésének valamint a Pedagógiai Program részletes áttekintése annak érdekében, hogy a hatékony gazdálkodási stratégia kidolgozásához megfelelő adatok álljanak rendelkezésre
- ☺ A zökkenőmentes működést segítő, szakmai munka színvonalának megtartása
- ☺ Egységes nevelési pedagógiai irányelvek érvényesítése, tudatosítása, az intézmény működésében, a pedagógiai munkában
- ☺ Sajátos intézményi arculatok áttekintése, az intézmény arculatát tükröző elemek megtartása újabb elemekkel való kiegészítése.
- ☺ A gyermekek egyéni fejlettségmérő módszerének áttekintése
- ☺ Hatékony pályázatírás
- ☺ A Pedagógiai Programhoz illeszkedő Innovatív pedagógiai módszerek bővítése, beépülésének elősegítése, belső szakmai gyakorlati lehetőségek során továbbadási lehetőség megteremtése.
- ☺ Szakmai kapcsolatok megtartása, építése
- ☺ Szakmai körforgásban való aktív részvétel elősegítése
- ☺ Portfólió elkészítésének segítése - külső szakmai segítség igénybevétele

#### **Vezetői magatartásomra vonatkozó elképzeléseim:**

- ☺ Gyermekközpontú gondolkodás.
- ☺ Minőségi munkavégzés.
- ☺ Az Óvoda partnereivel való hatékony együttműködés.
- ☺ Folyamatos önképzés, szakmai tudás fejlesztése.

- ☺ Tapasztalatokra, eredményekre épülő innováció.

### Vezetői munkám céljai:

- ☺ A jogszabályi változásoknak megfelelő eredményes munkavégzés
- ☺ A már meglévő értékek megőrzése.
- ☺ A gyermekek, a szülők, a munkatársak, a fenntartó, egyéb partnerek elégedettsége.
- ☺ Folyamatos szakmai önképzés, hatékony, korrekt vezetői munka.
- ☺ Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása.
- ☺ Az intézményi, vezetői, óvodapedagógusi önértékelés, esetleges tanfelügyeleti ellenőrzések, pedagógusi minősítési eljárások a jogszabályoknak és a belső szabályozóknak megfelelő működtetése.
- ☺ Az intézmény működése érdekében a rendelkezésre álló források folyamatos számbavétele, fejlesztése, a pályázati lehetőségek feltérképezése.
- ☺ A sokszínű, színvonalas nevelői munka biztosítása.
- ☺ Jelenjen meg a tehetséggondozás az Óvodánkban.
- ☺ Óvodánk képes legyen meglévő értékeit, hagyományait, eredményeit hosszútávon megtartani, újakat megteremtteni.
- ☺ Megtenni minden olyan intézkedést, mely az Óvoda érdekeit szolgálja.
- ☺ Az udvarunk teljes rendbetétele, felújítása. Új, megfelelő játékeszközök beszerzése, karbantartása.
- ☺ Hatékony együttműködés a partnerekkel, támogatókkal

### A pedagógus kompetenciák fejlesztésére irányuló kiemelt célok

Területek	Célok
1. Pedagógiai módszertani felkészültség	- A továbbképzéseken, műhelyfoglalkozásokon, belső tudásmegosztások alkalmával megismert és elsajátított új, korszerű módszerek jelenjenek meg a mindennapi nevelő munka folyamatában.
2. Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók	- A pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése az intézményi elvárásoknak megfelelően, a Pedagógiai Programban meghatározottak alapján és azzal összhangban valósuljanak meg. - IKT eszközök hatékony alkalmazása a tervezőmunka során. - Önreflexió, önkorrekción konstruktív

	alkalmazása.
3. A tanulás támogatása	Magatartás, viselkedés problémák hatékony kezelése a csoportokban. - A gyermekek önálló tapasztalatszerzés igényének az elősegítése. - az IKT eszközök élményszerű alkalmazása a tanulási tevékenységek során.
4.A gyermek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez szükséges megfelelő módszertani felkészültség	- A különleges bánásmódot, kiemelt figyelmet igénylő gyermekek egyénre szabott személyiségfejlesztése. - Sajátos nevelési igényű gyermekek sikeres integrációja. - Tehetségigéreték gondozása. „OKOS TÖRPÖK” terv megvalósítása
5. A csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, csoportos tevékenység	- Hatékony és eredményes konfliktus megelőzési és kezelési módszerek alkalmazása a mindennapi nevelőmunka során. Pozitív fegyelmezés. - Kooperáció fejlesztése.
6. Pedagógiai folyamatok és a gyermek személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése	- A gyermekek fejlesztő célú, személyre szabott értékelésének preferálása. - Változatos, pozitív énképet, önértékelést elősegítő értékelési módszerek alkalmazása.
7. Kommunikáció és szakmai együtt-működés, problémamegoldás	A konfliktushelyzetek, problémák feltárására, ötletek megvalósítására, visszajelzésekre (a pedagógiai tevékenységre vonatkozó) építő kritikára való nyitottság. - Elfogadó attitűd alakítása az együttműködésben.
8. Elkötelezettség és szakmai felelősség-vállalás a szakmai fejlődésért	- A reflektív pedagógiai munka erősítése. - Intézményi innovációs tevékenységek segítése.



**Vezetési kompetenciák fejlesztésére irányuló kiemelt célok:**

Területek	Célok
1. Az intézményi pedagógiai folyamatok, a tanulás és tanítás stratégiai vezetése és irányítása	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A tehetséggondozásra tervezése, a tehetséges gyermek képességeinek megfelelő fejlesztése</li> <li>- A nevelő-fejlesztő munkát befolyásoló szakmai, működésbeli és emberi problémák hatékony kezelése.</li> <li>- Koherencia a dokumentumok és a tervezés között. Törvényesség.</li> <li>- Új típusú kapcsolattartási formák és technikák meghonosítása az operatív működési problémák feltárására, megelőzésére, megoldására.</li> <li>- A mindennapi rutin szerűen végzett feladatok írásban való megjelenítése (mese-vers, mindennapos testnevelés)</li> </ul>
2. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nyitottabb szemléletmód, szélesebb látókör kialakítása. Önképzés, ismeretgyűjtés.</li> <li>-Az aktuális külső és belső változások konstruktív kezelése.</li> </ul>
3. Vezetői kompetenciák fejlesztése, önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A folyamatosan megjelenő új feladatok, célok, helyzetek megvalósítása.</li> <li>- Vezetési kompetenciák fejlesztése –a vezetők és vezetői feladatot ellátó kollégák hatékonyabb bevonása az ellenőrzés-értékelés és korrekciós folyamatokba.</li> <li>- Produktív együttműködés a Fenntartó és az óvoda között. Jól kiépített kapcsolat rendszer mélyítése.</li> <li>- Az intézmény szakmai munkájának hatékony menedzselése.</li> </ul>
4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A tudásmegosztásra, valamint a közös célok elérésére nyitott, támogató szervezeti kultúra továbbfejlesztése.</li> <li>- Hatékony kommunikáció a nevelési folyamat résztvevőivel.</li> <li>- A hatékony munkavégzés és a túlterheltség elkerülése érdekében a feladatok elosztása, csapat építés</li> </ul>
5. Az intézmény szervezetének és működésének, a stratégiai vezetése és irányítása	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pályázati lehetőségek kihasználása.</li> <li>- A pozitív, konstruktív visszajelzés, visszacsatolás rendszeressé tétele.</li> <li>- A jogszabályi változások folyamatos figyelemmel kísérésének megosztása a vezetőtársakkal.</li> <li>- Pontosság, naprakészség, nyomon követhetőség a dokumentációban.</li> </ul>

Az intézményfejlesztésre irányuló kiemelt célok területek:

Területek	Célok
39 Célok 1. Pedagógiai folyamatok	Külső erőforrások (pályázati lehetőségek) felkutatása.
2. Személyiség-és közösségfejlesztés	Új gyermek megismerési, személyiség-és közösségfejlesztési módszerek, technikák elsajátítása, alkalmazása.
3. Eredmények	- A gyermekek fejlődésének nyomon követésének csoportszintű összesített eredményeinek statisztikai megjelenítése.
4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	Az információ áramlás, szervezeti kommunikáció hatékonyságának fejlesztése. - A minőségi munka iránti elkötelezettség növelése, az eredményes, kimagasló nevelő-fejlesztőmunka elismerése –ösztönző rendszer kialakítása, működtetése.
5. Az intézmény külső kapcsolatai	Óvoda és családok kapcsolattartási formáinak bővítése. - Produktív együttműködés erősítése az óvoda és a családok között. - Az óvoda és partnerei között a kétoldalú kommunikáció hatékonyságának növelése. - Partner központúság - Jól működő kapcsolataink ápolása. - Intézményi honlap fejlesztése.
6. A pedagógiai munka feltételei	- Belső infrastruktúra folyamatos fejlesztése. - Szakma iránt elhivatott munkavállalók kiválasztása, támogatása.
7. Az ONAP-ban megfogalmazott elvárásoknak és a Pedagógiai Programban megfogalmazott céloknak való megfelelés	Az ONAP elvárások és a PP célok folyamatos koherenciájának a biztosítása - A PP rendszeres felülvizsgálata, ha szükséges módosítása, korrekciója a törvényi, partneri és nevelőtestületi változások tükrében.

**Szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzelések:****Az elkövetkező öt év kiemelt feladatai:**

Az elkövetkezendő öt év kiemelt feladatait a szakmai helyzetelemzésre építve, a vezetői ellenőrzések tapasztalatait, a munkavállalók visszajelzéseit és az intézményi változásokat figyelembe véve határoztam meg.

Intézményvezetői célkitűzéseim igazodnak a nemzeti köznevelési törvény által megfogalmazott vezetői/intézményi ellenőrzési és értékelési rendszer modelljéhez.

A vezetői programban megfogalmazott célkitűzések éves munkatervben való lebontása, gyakorlati megvalósítása adja az intézmény pedagógiai munkájának alapját, segíti a gyermekek optimális fejlődését, és teszi hatékonyá az intézmény szervezeti működését.

**A fentiek tükrében alakítottam ki az intézmény specifikus célkitűzéseimet:**

Értékelési területek intézményi szinten	Rövidtávú célok	Középtávú célok	Hosszú távú célok
<b>1. Pedagógiai folyamatok</b>			
<p>1. Az éves munkaterv, a szakmai munkaközösség tervei a stratégiai tervek szerint készüljenek el. A munkaközösség- vezető szakmai kompetenciája érvényesüljön a szakmai ellenőrzés során.</p> <p>2. Az éves tervek és beszámolók továbbra is egymásra épüljenek. Törekedjünk a konkrét eredmények rögzítésére.</p> <p>3. Az éves munkatervnek megfelelően történjen a pedagógusok önértékelése.</p> <p>4. A belső ellenőrzések a kialakult rend szerint valósuljanak meg.</p>	<p>1. Teljes körű intézményi önértékelés megvalósítása a meghatározott eljárásrend szerint.</p> <p>2. A pedagógus életpályamodellhez kapcsolódó minősítési rendszer működtetése.</p> <p>3. Az ellenőrzések során felmerülő intézkedési tervek megalkotása.</p> <p>4. Belső továbbképzések, tapasztalatcserék megszervezése.</p>	<p>1. Az intézményben hatékonyan és napi szinten valósuljon meg fejlesztés, ehhez humán erőforrás megtalálása, ezáltal hatékony hátránykompenzáció megvalósítása.</p> <p>2. Az önértékelési rendszer hatékony működtetése.</p> <p>3. Szakmai továbbfejlődés biztosítása.</p> <p>4. Innovációs tevékenység megvalósítása, tovább fejlesztése, bővítése.</p> <p>5. Vezetői ciklus végére</p>	

5. Az intézményi dokumentumok legyenek naprakészek.		erősségek, fejlesztetőségek meghatározása.
<b>2. Személyiség és közösségfejlesztés</b>		
<p>1. A beszámolók konkrétan tükrözzék az óvodai rendezvényeket, programokat.</p> <p>2. Tehetséges gyermekek feltérképezése Tehetséggondozás feladatainak kidolgozása, program dokumentációjának elkészítése, a program bevezetése.</p>	<p>1. Folyamatos reflektálás</p> <p>2 Esemény naptár megvalósítása.</p> <p>3 A szülők bevonásával szervezett közösségi programok szervezése, aktivitás bővítése, nyitott intézmény megvalósítása.</p>	1. A hagyományok, intézményi szokások fenntartása.
<b>3. Pedagógiai Programban megfogalmazott célok megvalósításának eredményei</b>		
<p>1. Egységes pedagógiai elvek érvényesítése, tudatosítása, az intézmény működésében, a pedagógiai munkában.</p> <p>2. Elégedettség mérés (közvetett, közvetlen partnerek)</p> <p>2. A nevelőmunka eredményeit mutató mérési eredmények beépítése a tervezésbe, a gyermekek fejlesztése, az intézmény hatékonyságának növelése érdekében.</p>	1. Az önértékelés eredményei kerüljenek felhasználásra, az intézkedési tervek megvalósulásának nyomon követése.	1. Partneri visszajelzések felhasználásával, visszacsatolással a pedagógiai munka eredményességének növelése.

## 4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

1. A szakmai munkaközösség vezetőjének hatása és jogköre legyen tisztázott.
2. Az eddig is jól működő szakmai munkaközösség eredményeinek fenntartása, munkájának biztosítása, hatékonyabbá tétele, vegyen részt a tehetséggondozó program kidolgozásában.
3. A vezetői ellenőrzés ütemezése, az értékelés konkrét, kompetencia alapon történő megfogalmazással történjen.

1. A rendszeresen szervezett belső továbbképzések szervezése. Az egymástól való tanulás biztosítása. Reflektálás.

1. Sajátos intézményi arculat fenntartása, fejlesztése, újabb elemekkel való kiegészítése.  
  
Magas színvonalú szervezeti kultúra, együttműködés.
2. Humán erőforrás értékelése, elismerése, ösztönző rendszer működtetése.  
Támogató légkör.

## 5. Az intézmény külső kapcsolatai

1. Aktív részvétel a rendezvényeken a helyi közéletben.
2. Az intézmény partnereivel való kapcsolattartás megfelelő színvonalának, minőségének megtartása, tökéletesítése.

1. Partner központúság
2. Intézményi honlap működtetése megújítása.

1. Szakmai közéleti szerepvállalás lehetőségének megteremtése.
2. Folyamatos informálás, tájékoztatás.
3. A környékünkön működő óvodákkal közös továbbképzések, tapasztalatszerék szervezése.

**6. A pedagógiai munka feltételei**

<p>1. Szakképzett, közösségben gondolkodó, megfelelő kompetenciákkal rendelkező humán erőforrás biztosítása.</p> <p>2. A munkaközösség vezető hatékony segítséget nyújtson az intézményi folyamatok irányításához. Folyamatos pedagógiai módszertani felkészültség, ismeret bővítés</p> <p>3. A mindennapi hatékony működéshez a feltételek biztosítása. Szükségletek felmérése.</p>	<p>1. Folyamatos humán erőforrás biztosítása az intézmény működéséhez.</p> <p>2. Innovatív változásokra nyitott szemlélet megtartása.</p> <p>3. Fontos és meghatározó az intézmény hagyományainak, ünnepeinek szervezése, lebonyolítása.</p>	<p>1. Folyamatos humán erőforrás biztosítása az intézmény működéséhez.</p> <p>2. A nevelési-tanulási környezet folyamatos fejlesztése a változó környezeti adottságokhoz</p> <p>3 IKT eszközök alkalmazása, használata.</p>
--	--	---

**7. Az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés**

<p>1 A dokumentumok egymásra épülésének, koherenciának a megteremtése.</p> <p>2. A célok, feladatok nyomon követhetők legyenek</p> <p>3. A munkatervben előre rögzített belső továbbképzések, csoportlátogatások tervezése.</p> <p>4. A látogatást követő szakmai tapasztalatcserék, értékelések a kompetenciák mentén segítsék a reális értékelés fejlődését.</p>	<p>1. A humán erőforrás képzésének biztosítása</p> <p>2. Tudás, tapasztalat átadása a jövő óvodapedagógusainak. „Utánpótlás „ nevelés</p> <p>3. A tehetség gondozásnak kialakított gyakorlata legyen a gyerekek igényeihez igazítottan.</p>	<p>1.A törvényeknek, jogszabályoknak megfelelő tartalom megjelenése a dokumentumokban.</p> <p>2.Naprakészség, törvényesség, eredményesség, koherencia, nyomon követhetőség.</p> <p>3.Párhuzamosan végezhető, differenciált tevékenységek megvalósítása, ezen keresztül a komplexitás magvalósítása, a gyermekek önálló ismeretszerzési, tapasztalatszerzési lehetőségeinek biztosítása.</p> <p>Szakmai előmenetel biztosítása.</p>
--	---	--

**Intézményi innovációs törekvések**

1. Az intézményi és vezetői tanfelügyelet során feltárt fejlesztendő terület, a **tehetséggondozás** megvalósítása. Ennek érdekében a következő időszakban **tehetséggondozó program** kidolgozása, tovább fejlesztése szükséges. Fontos feladatunk a tárgyi és személyi feltételek megteremtése a tehetségkibontakoztatás megvalósításához.

2. Az **óvodapedagógusok szakmai módszertani fejlődésének** támogatását tűzzük ki célul.

A pedagógus életpálya modell által támasztott követelményeknek való megfelelés eléréséhez szükséges nevelőtestületünk minden tagjának nyitottsága, első sorban az új módszerek megismerésére. Fontosnak tartjuk, hogy gyakorlatban is megismerjük más óvodák munkáját. Ezért szorgalmazzuk a környezetünkben lévő óvodák nevelőtestületeinek **tudásmegosztását**.

## 8. ÖSSZEGRZÉS

Az intézmény irányítása komoly kihívást, nemes feladatot jelent. A vezetői tulajdonságok közül a szakmai tudás mellett a következetességet, nyitottságot, emberséget és rugalmasságot tartom legfontosabbnak. Fontos, hogy az alkalmazottak megismerjék az elvárásokat, tudják mi a feladatuk, folyamatos munkájukban mit várhatnak el ők a vezetőjüktől.

Az intézmény innovatív működtetéséhez elengedhetetlen a nyitottság, a problémák gyors és hatékony megoldása. Korunk társadalmi kihívásai és a folytonos változás viszont, nélkülözhetetlen tulajdonsággá teszi mindannyiunk számára a rugalmas alkalmazkodást.

Az őszinteség a harmonikus kapcsolatok alapja gyermek-gyermek, gyermek-óvodapedagógus, szülő-óvónő, valamint kollégák egymás közti viszonylatában egyaránt.

Fontos, hogy egymást tiszteletben tartva teljes őszinteséggel segítsük egymást az eredményes gyermeknevelés érdekében. Intézményünk küldetésnyilatkozatát tiszteletben tartom, vezetői feladataimat ennek szellemében kívánom kitűzni.

Nyitottak vagyunk a különböző adottságokkal, készségekkel, képességekkel rendelkező gyermekek fogadására -az integrált nevelés-oktatás lehetőségét biztosítva-, melynek feltételeit a jövőben fejleszteni kívánom.

A nevelő-oktató munka színvonalának megőrzését, fejlesztését a pedagógusok rendszeres továbbképzésének, önképzésének biztosításával, annak motiválásával tervezem.

Vallom, hogy az óvodapedagógusi szakma, nemcsak hivatás, hanem művészet is. Munkámat mindig is a hivatástudat, az óvodaügy iránti elkötelezettség, a gyermekek iránti szeretet és felelősségérzet vezette.

Vezetői ambíciómat óvodánk iránti elkötelezettségem vezérli.

Úgy gondolom a vezetői tisztség nem rang, hanem szolgálat. Szolgálni azokat az alkalmazottakat, munkatársakat, akik bizalmat szavaztak számomra arra, hogy munkájukat irányítsam, hogy együtt, egymásért a kitűzött cél érdekében sikeresen tevékenykedjenek.

Önállóságra, innovációra, felelősségteljes munkavégzésre ösztönzőm a dolgozókat, melynek alapja személyes példamutatásom.

Hiszem, hogy a siker mindannyiunk érdeke!

*„Sikerem titka az, hogy hiszek magamban, hiszek másokban,  
és hiszek abban, amit csinálok.” (AndreW Cornegie)*

**Eredményes és sikeres vezetői tevékenységemet a fenntartó igényeire és a partneri elvárásokra kívánom alapozni. Az intézmény előtt álló feladatokat az általam vezetett **kitűnő felkészültségű** kollektíva sikeres munkavégzésére alapozva kívánom megoldani.**



**A jövőre vonatkozó elképzeléseim:**

A jövőben a székhelyen eredményesen működő 3 csoportos óvodánkat szeretném továbbra is megtartani, s megfelelni a fenntartó, a szülők, a gyerekek, és önmagunk elvárásainak. Célom a Pedagógiai Program eredményes megvalósítása, minőségi munkára törekvés, a nemzeti értékeink, népi hagyományaink megbecsülése, befogadására való képesség kialakítása. A gyerekek mindenkor érdekeit szem előtt tartva, eredményeinket megtartva, folytatni nevelői munkánkat. Boldog, élményekben, tapasztalatszerzésben gazdag óvodai életet szeretnék továbbra is biztosítani. A munkánkban érvényesülni kell a tudatosságra, következetességre, önfegyelemre, kitartásra való törekvésnek.

Lehetőségeimhez mérten szeretnék továbbra is minden pályázati és egyéb lehetőséget kihasználni, mely segíthet az előre haladásban, a cél elérésében.

Úgy gondolom, hogy eddigi pályám során eredményesen tudtam helyt állni, ebben megerősítettek a feletteseim, kollégák, szülők és a gyerekek pozitív visszajelzései is. A jövőt illetően arra törekszem, hogy szakmailag megfeleljek az elvárásoknak, eredményes nevelői és vezetői munkát kívánok folytatni, szeretnék a tapasztalataimra, az eddig létrehozott értékekre, eredményekre építeni, minden eddigi pozitív folyamatot megerősíteni, tovább fejleszteni.

Kívánom, hogy ezután is intézményünk gyermek szeretete, a gyermekekbe vetett hite legyen a legfontosabb.

Az iránymutató, mely szerint igyekeztem, és igyekszem a következőkben is munkámat végezni az a ZÁRÓ GONDOLATOM:

*„ Ha a sokféleség közös alapot és célt talál, nagy dolgot szülhet. Mindenki megőrzi másságát – de egy irányba húz. Ez a fejlődés útja az élet minden színterén.”*  
/Müller Péter

Kérem Mérék Nagyközség Képviselőtestületét, hogy a Nemzeti Közigazgatási Intézet honlapján közzétett felhívás alapján a Mérki Szivárvány Óvoda és Művelődési Ház intézményvezetői álláshelyére megírt, pályázatomat elfogadni és támogatni szíveskedjen!

Mérék, 2020. augusztus 16.

Schmidtné Bohr Erzsébet