VIII/289/2/2020

PÁLYÁZAT

Orbánhegyi Óvodák

ÓVODAVEZETŐI ÁLLÁSHELYÉRE

2020. október 01. - 2025. július 31.

Pályázó:
Matisz Lászlóné

Címzett:
Budapest Főváros XII. kerület Hegyvidéki Önkormányzat
1126 Budapest Böszörményi út 23-25.

Budapest, 2020. július 27.

KÍSÉRŐLEVÉL

Alulírott Matisz Lászlóné a mellékelt vezetői programommal megpályázom a Belügyminisztérium Közigállás állásportálon meghirdetett Orbánhegyi Óvodák (1126 Budapest, Orbánhegyi út 3/a és 1126 Budapest, Kiss János altábornagy utca 31-33/a) óvodavezetői beosztás ellátására szóló pályázatot.

Budapest, 2020. július 27.

Matisz Lászlóné
pályázó

SZÁNDÉKNYILATKOZAT

Személyes felelősséget vállalok:

- ✓ az **Orbánhegyi Óvodák Pedagógiai program**jában foglaltak
- ✓ a jelen vezetési programban megtervezett **fejlesztési elképzelések magas szintű megvalósítására.**

Budapest, 2020. július 27.

Matisz Lászlóné
pályázó

NYILATKOZAT CSELEKVŐKÉPESSÉGRŐL

Büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy nem állok a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013.évi r.t.v. alapján cselekvőképességet korlátozó, vagy gondnokság hatálya alatt.
Jelen nyilatkozatot a Nemzeti Köznevelésről szóló CXC. tv. 66.§.(1) bekezdésének (a-b.) pontjára tekintettel teszem.

Budapest, 2020. július 27.

Matisz Lászlóné
pályázó

NYILATKOZAT

Vagyonnyilatkozat-tételi eljárással kapcsolatos kötelezettségvállalásról

Alulírott Matisz Lászlóné **előzetes kötelezettséget vállalok** arra, hogy nyertes pályázóként a 2007. évi CLII. törvény 5. § (1) bekezdés a) pontja szerinti időben vagyonnyilatkozatot teszek.

Budapest, 2020. július 27.

Matisz Lászlóné
pályázó

NYILATKOZAT SZEMÉLYES ADATOK KEZELÉSÉRŐL

Alulírott Matisz Lászlóné – mint az Orbánhegyi Óvodák vezetésére pályázó – hozzájárulok ahhoz, hogy a pályázat elbírálásában résztvevő személyek megismerjék személyes adataimat.

Budapest, 2020. július 27.

Matisz Lászlóné
pályázó

HOZZÁJÁRULÁS A PÁLYÁZAT NYÍLT ÜLÉSEN TÖRTÉNŐ TÁRGYALÁSÁRÓL

Tisztelt Képviselő-testület!

Alulírott Matisz Lászlóné – mint az Orbánhegyi Óvodák vezetésére pályázó – **nyilatkozom,** hogy a pályázatot elbíráló testület ülésén **nem kívánok zárt tárgyalást**; hozzájárulok, hogy nyílt ülésen tárgyalja a személyemet érintő pályázatot.

Budapest, 2020. július 27.

Matisz Lászlóné
pályázó

TARTALOMJEGYZÉK

SZEMÉLYES ADATAIM 7
PUBLIKÁCIÓIM 9
JOGSZABÁLYI HÁTTÉR 10
BEVEZETŐ - PEDAGÓGIAI/VEZETŐI HITVALLÁSOM 11
HELYZETKÉP, ERŐFORRÁS-ELEMZÉS 11
AZ INTÉZMÉNY FELÚJÍTÁSI JELLEMZŐI, TÁRGYI FELSZERELTSÉGE 12
SZEMÉLYI FELTÉTELEK 13
PEDAGÓGIAI-SZAKMAI TEVÉKENYSÉG 16
FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK 18
A HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉSE 18
A VEZETŐ SZEREPE A SZERVEZETI KULTÚRA FEJLESZTÉSÉBEN 20
INTÉZMÉNYI MOTIVÁCIÓ ÉS INNOVÁCIÓ 21
INTÉZMÉNYI KOMMUNIKÁCIÓ 22
INTÉZMÉNYI KAPCSOLATTARTÁS 23
KÜLSŐ KAPCSOLATOK 24
PROGRAM A KÖVETKEZŐ CIKLUSRA 25
BEFEJEZÉSÜL 28
IGAZOLÁS- OKLEVELEK 29

SZEMÉLYES ADATAIM

Matisz Lászlóné született: Szűcs Enikő



Születési hely, idő:	[redacted]
Lakcím:	[redacted]
Telefon; E-mail	[redacted]
Állampolgárság	magyar
Vezetői engedély	B kategóriás jogosítvány
Családi állapot	férjezett
Házastárs adatai	Matisz László
Gyermekek	Matisz [redacted] Matisz [redacted]

Iskolai végzettség:	**Óvodapedagógus;** Bp.-i Tanítóképző Főiskola - 1994 kitüntetéses oklevél **Tanító;** Miskolci Egyetem Comenius Tanítóképző Főiskola Sárospatak - 2001 kiváló oklevél
	Szakvizsga: Vezető óvodapedagógus szak, ELTE Tanító és Óvóképző - 2006 kiváló oklevél
Továbbképzések:	• **Fejlesztőpedagógia VIII.FP X.24/1995** • **Sindelar - Zsoldos program 1 10/2001/24/28** • A pedagógus elhivatottsága a változó közoktatásban 134/2009 • ECDL Start 7/2010 • Óvodai IPR 176/2011 . • A tevékenységközpontú pedagógiák alkalmazására való felkészítés 466/2011 • ABPE továbbképzés I. Költségvetési szervek vezetői1774-27/2011 • Differenciált tevékenységszervezés, tanulás 15/2012

	• Új törvény az óvodában, óvodai nevelés a köznevelésben 137/20 • Agykontroll 2013/33 • ABPE-továbbképzés II. Teljesítményellenőrzés T-13BUDTEK-01/24/2013 • Csapatépítő tréning 19/2014 • Agresszivitás az óvodában 19/2014 • **Szakértők felkészítése a pedagógusminősítésre OH-PÉM/4559/2014** • **Tanfelügyeleti szakértők felkészítése OH-PSZE/3344/2014** • Számítástechnikai tanfolyam Soter/ 2016/06/15 • Családpedagógiai Egyesület képzése2016/06/24 • Intézményi Tanfelügyelet 322/2017 • Mesterpedagógusok III. Sonkádi Szabadegyeteme OKSZK/194/20 • Az oktatás jövőképe OKSZK/79/2017 • Adatvédelmi tisztviselő képzés E-001812/2018 • Aktuális intézményvezetői kérdések az óvodákban és az iskolákban K/0458/2018 • Munkaügyi fórum K/0298/2019 • Adatvédelem a közoktatásban 2019
Szakmai tevékenység Szakmai tapasztalat:	**1990 - Szivárvány Napközi Otthonos Óvoda Budatest VIII. Szigony u. 18.** óvodapedagógus, 1990 - 1992 Szlovák nemzetiségi csoportban nemzetiségi óvodapedagógus 1992- 1994 Fejlesztő pedagógus 1994 -2008 csoportos óvodapedagógus *Óvodavezető helyettesi megbízatás 1992-2008* **2008 – 2015. július 31. óvodavezető** **2015. 01.01. Mesterpedagógus** **Szakértő - Pedagógusminősítési és tanfelügyeleti szakértő - OH általi feladatatok ellátása** **2015. augusztus 01. Napraforgó Egyesített Óvoda Óvodaigazgató helyettes** **2020.03.31. Napraforgó Egyesített Óvoda Csodasziget Tagóvoda Tagóvoda-vezető**
Munkahely:	Napraforgó Egyesített Óvoda
Idegen nyelv ismerete:	Szlovák, német

Publikációim

Dátum	A cikkek címe	A megjelenés helye
2015. június	A 2015 tavaszától indult minősítési eljárás tapasztalatairól Minősítés - minden, ami segíthet	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2015. szeptember	A 2015 tavaszától indult minősítési eljárás tapasztalatairól	Munkaügy a közoktatásban RAABE
2016. április	Gyakornoki szabályzat	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2016. április	Az első tanfelügyeleti tapasztalatok és változások	Joggyakorlat a közoktatásban RAABE
2016. augusztus	Gyermekvédelmi feladatok az óvodában I. –A gyermeki jogok érvényesülésének biztosítása a jogszabályok tükrében	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2016. augusztus	Gyermekvédelmi feladatok az óvodában II. – A gyermeki jogok érvényesülésének biztosítása a jogszabályok tükrében	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2016. október	Gyermekvédelmi feladatok az óvodában	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2016.december	Mesterpedagógus	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2017. április	Tanfelügyeleti ellenőrzés a változások tükrében Az óvodák országos pedagógiai-szakmai ellenőrzése	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2017. december	A vezetői és intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés aktuális kérdései	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2018. július-augusztus	Az egyesített óvodák	Óvodai vezetési és nevelési módszertani tanácsadó Menedzser Praxis
2018. április	Az asszertív gondolkodásmód	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2018. augusztus	A vezetői önértékelés, vezetői tanfelügyeleti ellenőrzés	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2019. január	Dotcom gyerekek nevelés	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2018. szeptember	Az óvodakötelezettségről	Joggyakorlat a közoktatásban RAABE
2019. június	Honvédelmi Intézkedési Terv	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2019. augusztus	MINŐSÍTÉS – Az új útmutató tükrében	Óvodavezetési ismeretek RAABE
2020. április	Digitális távmunka az óvodában	Óvodavezetési ismeretek RAABE

Jogszabályi háttér

Az óvoda, mint alapfokú oktatási intézmény meghatározott külső és belső feltételek között működik. Ezek a feltételek határozzák meg működési rendjét, lehetőségeit.

A jogi szabályozás a leglényegesebb külső feltétel. Az óvoda működését meghatározó legfontosabb jogszabályok:

- A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban Nkt.)
- A nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI-rendelet (a továbbiakban EMMI-rendelet)
- A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Kormányrendelet
- Az óvodai nevelés országos alapprogramjáról szóló 363/2012. (XII. 17.) Kormányrendelet (a továbbiakban Alapprogram)
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény
- A számvitelről szóló 2000. évi C. törvény
- A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény
- A sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról szóló 32/2012. (X. 8.) EMMI-rendelet
- A pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről szóló 277/1997. (XII. 22.) Kormányrendelet
- A közfeladatot ellátó szervek iratkezelésének általános követelményeiről szóló 335/2005. (XII. 29.) Kormányrendelet
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

Az óvoda működését meghatározó belső dokumentumok

Intézmény dokumentumai:

- Az Alapító Okirat
- A Szervezeti és Működési Szabályzat
- Pedagógiai Program
- Házirend
- Intézményi éves munkaterv, Beszámoló

Bevezető - Pedagógiai/vezetői hitvallásom

Az óvoda a magyar közoktatási rendszer alappillére, kezdő láncszeme, s egyben szerves része, ezért jelentős szerepet játszik a személyiségfejlődésben, a szocializáció folyamatában.

A pedagógus kulcsszerepet tölt be a társadalomban: a kultúra, a nemzeti művelődés és az erkölcsi értékek közvetítője. Egyfajta modell, hiszen küllemével, modorával, jellemével, gesztusaival és stílusával, tehát egész lényével nevel.

A magas színvonalú munka, a hatékonyság elérése a vezetésben rejlik, hiszen a vezető feladata meghatározni a célt, kialakítani az értékrendszereket, elmozdítani a tevékenységet a cél felé, ellátni a képviseletet.

1990-től dolgozom a VIII kerületben, 2015. július 31.-ig a Szivárvány Napközi Otthonos Óvodában, itt 2008-tól óvodavezetőként.

2015. augusztus 01.-től az óvodaigazgatóságon, mint óvodaigazgató helyettes. Törekvéseim vezérfonala egy olyan közösség formálása, ahol a munkatársak szakmai munkájukat belső hittel, elkötelezettséggel, a gyermekek fejlődésébe vetett bizalommal, a hatáspedagógia gondolatiságának és gyakorlatának szellemében végzik és a családdal szorosan együttműködve nevelnek.

Ezért is hiszem és vallom, hogy az óvodákban pozitív módon hozzáálló, aktív, lelkes, és hiteles emberek dolgoznak. Nyitottak, mindenre érzékenyen reagálók, a korszerű pedagógiai kezdeményezések iránt érdeklődőek. Értékeinkkel hozzájárulunk a hatékony szakmai munkához, a kerület érdekeit mindig szem előtt tartva.

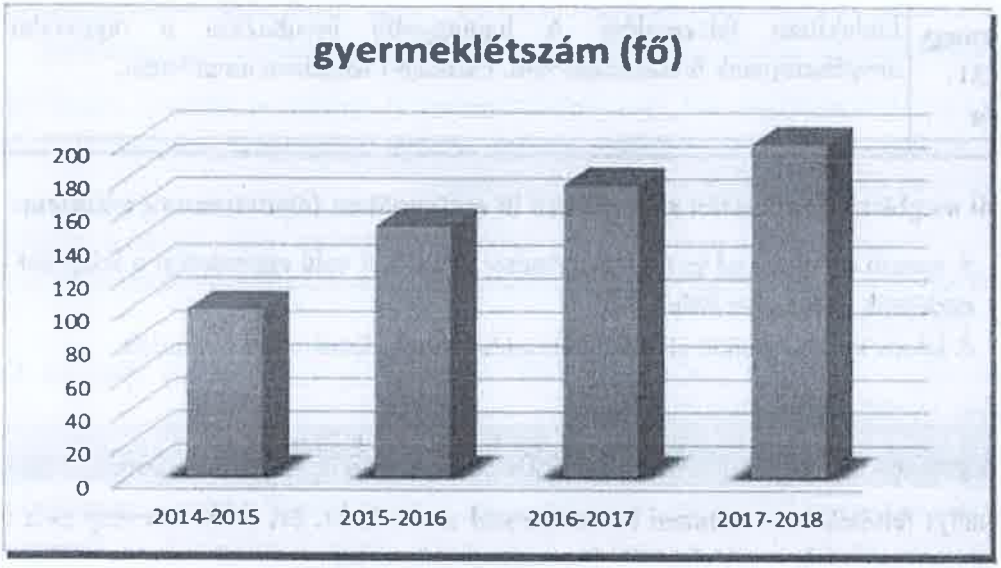
Az óvoda egy csodálatos világ a sajátos légkörével. Ebben a világban nagyon fontos a vezetői magatartás, vezetői irányítás, mely alapvetően befolyásolja az intézmények belső életét és ez által a működését.

HELYZETKÉP, ERŐFORRÁS-ELEMZÉS

Óvoda sajátossága

Az Orbánhegyi Óvodák székhely és tagóvodája is a kerület egyik forgalmas csomópontjához, a Királyhágó térhez közel helyezkedik el. Ez a központi elhelyezkedés csak az egyik oka, hogy az óvoda népszerű az óvodát kereső családok körében. A forgalom zaját megszűrik a kert illetve az udvar fái, az udvarok nem érintkeznek közvetlenül utcákkal. Egy négy csoportos székhely óvoda és egy négy csoportos tagóvodával rendelkező intézmény. Az Orbánhegyi Óvodákban, az Alapító Okiratban foglaltak alapján, a nyolc csoportban, összesen 200 gyermek ellátására van lehetőség.

A gyermeklétszám alakulása:



Az intézmény felújítási jellemzői, tárgyi felszereltsége

A felújítási és tárgyi jellemzők

Eszközellátottság

Az Orbánhegyi Óvodák költségvetése az eddigiekben lehetővé tette az eszköztár frissítését, bővítését. Az elmúlt években az óvódapedagógusoknak, a fejlesztőpedagógusnak az egyéni igényeik alapján, sok új játék beszerzésére volt lehetősége. Az óvónői szobában lévő szertári eszközöket folyamatosan megismertetik az új kollégákkal, hogy ők is alkalmazhassák azokat foglalkozásaikon. Az óvodapedagógusok igyekeznek figyelemmel kísérni a megjelenő új kiadványokat, fejlesztő játékokat és a költségvetés lehetőségei szerint bővítik ezek számát.

	Felújítási jellemzők 2015-2019
Székhely Óvoda Orbánhegyi út 3/a	Utcafronti kapu automatizálása - önkormányzati költségvetésből Árnyékoló vászon cseréje a nagy udvaron Alapítványi forrásból 2019 nyarán a székhely óvoda legnagyobb mászókája került javításra az emeletre vezető lépcsőn linóleum cseréje és gázvezeték rekonstrukció önkormányzati forrás kis udvar mászófal cseréje - óvoda alapítványa és önkormányzati forrásból sófalak vásárlása a csoportszobákba - alapítványi forrásból lambéria csere, terasz korlát renoválás Párakapu vásárlása. 2019 nyarán az ablakokra rovarháló került.

Tagóvoda Kiss János altábornagy utca 31-33/a	Ayres terápiás függő eszközök beszerzése - az óvoda beruházási keretéből 2016-nyarán a másik két csoportszoba berendezése és további udvarrész kialakítása felszerelése A legnagyobb beruházása a tagóvodai udvar árnyékolójának felszerelése volt. Párakapu vásárlása megtörtént.

Vezetői megbízatásom esetén a következő öt esztendőben feladatomnak tekintem:

- A vezető helyettessel és a tagintézmény vezetővel való egyeztetést a felújítási és tárgyi eszközök fejlesztése érdekében.
- A közös konszenzuson alapuló fejlesztési elképzelések magvalósítását.

SZEMÉLYI FELTÉTELEK

A személyi feltételeket a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény és a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI-rendelet szabályozza. Az alábbi táblázat összegzi a jogszabály által előírt munkaköröket (Nkt. 1., 2. melléklet) és az ahhoz előírt feltételt, valamint az óvodánkra vonatkozó létszámot:

A munkakör megnevezése	***Feltétel***
Intézményvezető	Intézményenként 1 fő
Intézményvezető-helyettes	51-200 gyermek esetén 1fő
Óvodapedagógus[1]	Csoportonként 2 fő
Óvodatitkár	Intézményenként, ahol a gyermekek létszáma eléri a 100 főt
Dajka vagy helyette gondozónő és takarító együtt	Csoportonként 1 fő
Pedagógiai asszisztens	3 óvodai csoportonként 1 fő
Kisegítő alkalmazott (kertész-karbantartó, konyhai dolgozó)	A pedagógusok teljes munkaidőre számított létszámának 20%-a

PEDAGÓGUSOK

A **nevelőtestület** az intézményvezetővel együtt. Minden gyermekcsoportot két óvodapedagógus irányít. Az óvodapedagógusok az Nkt. előírásai szerinti közép-, illetve felsőfokú végzettséggel rendelkeznek.

A sikeres és eredményes nevelőmunka alapja az **óvodapedagógusok összhangja, azonos értékrendje és nevelői attitűdje**.

[1] Az EMMI-rendelet 12. §-a szerint az óvodai nevelés a gyermek neveléséhez szükséges, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozások keretében folyik oly módon, hogy a teljes nyitva tartás ideje alatt a gyermekekkel minden csoportban óvodapedagógus foglalkozik, óvodapedagógusonként és csoportonként összesen napi két óra átfedési idővel.

Vezetői megbízatásom esetén a következő öt esztendőben feladatomnak tekintem:

- a jól együttműködő, szakmailag eredményes nevelőmunkát végző óvodapedagógusi munka támogatását;
- a pedagógusok szakmai megsegítését intézményközi tapasztalatcserékkel és a jó gyakorlatok bemutatásával, továbbadásával;

Az óvoda nevelő-személyiségfejlesztő funkciója teljesedik ki a **fejlesztőpedagógus** tevékenysége során. Lényeges, hogy e szakember a gyermekek fejlesztése mellett a pedagógusok munkáját is segíteni tudja. Ez az adminisztrációs folyamatokban a fejlődést nyomon követő dokumentumok vezetésével, valamint a szakmai eszmecserék keretében valósulhat meg.

Vezetői megbízatásom esetén a következő öt esztendőben feladatomnak tekintem:

- a külső szakembereket foglalkoztató szervezetekkel történő szoros és hatékony együttműködést;
- a gyermekek fejlődésének figyelemmel kísérését, a fejlődési ütemmel kapcsolatban a szakemberek folyamatos kommunikációját, ehhez megfelelő értekezletek, konzultációk megszervezését;
- a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek fejlesztésével koherens akkreditált képzések preferálását, ehhez az anyagi forrás előteremtését;
- a fejlődést nyomon követő tanügyigazgatási dokumentumban (személyiséglap) a konzultációs aláírások vezetését, ezek ellenőrzését.

A NEVELŐMUNKÁT SEGÍTŐ ALKALMAZOTTAK

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 2. sz. melléklete szabályozza az óvodákban a nevelőmunkát segítő alkalmazottak finanszírozott létszámát.

Az **óvodatitkár** személye azért rendkívüli jelentőségű, mert mintegy hidat képez a vezetés és a csoportokban zajló tevékenység között. Feladata sokrétű, összetett, nagy odafigyelést kíván. Az óvodatitkár nemcsak az intézményvezető legfőbb segítőtársa az adminisztrációs, a gazdálkodási és a szervezési feladatokban, hiszen az intézmény összes résztvevőjével kapcsolatba kerül – a gyermekektől a munkatársakon át a szülőkkel.

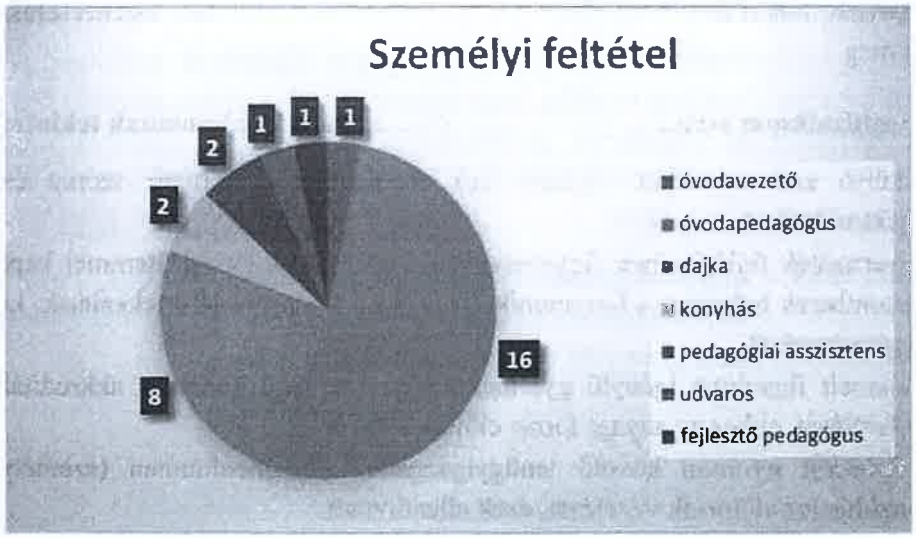
Az Nkt. 2. sz. melléklete szabályozza, hogy az óvodákban **pedagógiai asszisztensek** támogathassák a nevelőmunka folyamatát. Az asszisztensek segítik a nevelőmunka zökkenőmentességét, és az óvodapedagógusok irányításával, útmutatásaival végzik munkájukat főként azokban a csoportokban, ahová sajátos nevelési igényű gyermekek is járnak. Emellett a nagyobb szervezést és erőteljesebb felnőtt felügyeletet igénylő programok (kirándulás, séta…) során is besegítenek. A közös gondolkodáshoz és az összehangolt fejlesztéshez szükség van arra, hogy az óvodapedagógusok által megtervezett egyéni és csoportos fejlesztéseket a pedagógiai asszisztensek jól ismerjék. Ez alapján tudnak hatékony segítséget nyújtani.

A **dajka** – amennyiben kellő mértékű az összhang – a nevelőmunka tevékeny segítője, a pedagógus jobbkeze. Tevékenysége nem korlátozódhat pusztán a higiéniai feltételek

biztosítására és a gondozási teendők ellátására, hiszen személyével ő is minta a gyermekek számára. A csoport mindennapjainak zökkenőmentes szervezéséhez nagymértékben hozzájárul, támogatja azt.

Az intézményben a **kertész-karbantartó álláshely** biztosított. Ő segíti az esztétikus és biztonságos környezet kialakítását az épületeken belül és kívül. Az óvodások előtt szintén mintaként szolgálnak személyiségükkel és munkájukkal.

A személyi feltételek alakulása:



Jelenleg 16 óvodapedagógus álláshely van, és emellett 1 fejlesztő pedagógus, 1 óvodatitkár, 8 dajka, 2 pedagógiai asszisztens, két konyhás és egy kertész 1 fő részmunkaidős pszichologus alkotja az alkalmazotti közösséget. A dolgozói létszám az elmúlt években sajnos egyre gyakrabban volt hiányos. Hol dajka, hol óvodapedagógus hiány nehezítette az óvoda működését, a zavartalan feladatellátást. Az emberi erőforrás hiánya nehezíti a feladatok ellátását, állandó szervezést, kezelést igényel. Az érvényes álláshirdetések kinn vannak a „közigállás"-on, a „gyermeksziget" nevű portálon és a közösségi oldalakon is. Az egyedül maradt óvodapedagógusok számára sokat jelent a fenntartó által felkínált lehetőség, mellyel bérük jelentősen megemelkedik az egyedül töltött hónap(ok)ban, de a mindennapos túlóra, az egyedüllét hosszú távon nem fenntartható, mert felőrli a pedagógust.

A nevelési évek során folyamatosan zajlottak az intézményben a pedagógus életpálya modell minősítő vizsgái. Összesen eddig 3 gyakornoki, 5 pedagógus II fokozatért és egy mesterpedagógus fokozatért folytatott minősítő eljárás zajlott már óvodában. Az elkövetkező 5 évben több kolléga is nyugdíjba fog vonulni. Reméljük, nem csak pályakezdők alkalmazására lesz lehetőség, mert szükség van a tapasztat kollégákra a kollektíva jó egyensúlyának megtartásához.

Betöltetlen álláshelyek száma 2020. júliusi állapot szerint:

- óvodapedagógus: 4 fő
- a többi munkakörben (dajka, ped. asszisztens, stb.) nincs betöltetlen státusz

Az óvodapedagógus hiány nem helyi jellegű, országosan jellemző probléma, annak ellenére, hogy a pedagógus bérek rendezésre kerültek, de 2017 óta az életpálya modell szerinti bérek be lettek fagyasztva, miközben a minimálbér és a bérminimum jelentősen megemelkedett. A 2020.07.01.-től történt pedagógus béremelés kicsit talán javított a helyzeten. Ez azért is fontos, mert a technikai dolgozók bére magasabb, mint a 0-6 éve pályán lévő óvodapedagógusoké, így a pályán tartásuk nehézségekbe ütközik

Az óvodában a legfontosabb feladat az üres pedagógus álláshelyek beltöltése, a megfelelő munkaerő felkutatása. Probléma továbbá, hogy egyre nagyobb a sajátos nevelést igénylő (SNI), és a beilleszkedéssel, és magatartási problémákkal küzdő (BTM) gyermekek száma, nem kifejezetten a papírral rendelkezőkről beszélünk, ellátásuk speciális tudást, és többlet feladatot igényel nap, mint nap az óvónőktől.

A feladatunk, hogy a munkamegosztás megfelelően valósuljon meg úgy, hogy az azonos csoportban dolgozó óvodapedagógusok terhelése arányos legyen. Ennek megfelelően egymást segítve, közösen oldjuk meg a nevelési és pedagógiai feladatokat.

PEDAGÓGIAI-SZAKMAI TEVÉKENYSÉG

„Gyermekekkel foglalkozni: ez minden bizonnyal
a leghálásabb munka, mi e földön osztályrészünkül juthat,
és saját tökéletesbülésünket is ez mozdíthatja leginkább előre."
(Brunszvik Teréz)

Vezetőként kiemelten fontosnak tartom, hogy harmonikus, kiegyensúlyozott légkört és folyamatos megújulást tudjak biztosítani az intézménynek. Ehhez szükséges az értékek megerősítése és az értékközvetítés. Példamutatással törekszem arra, hogy az óvoda felnőtt közössége minél magasabb pedagógiai-szakmai kultúrával, erkölcsi tartással és elkötelezett hivatástudattal rendelkezzen.

PEDAGÓGIAI PROGRAM

Az Orbánhegyi Óvodák saját pedagógiai programja tartalmazza az alapprogram hatályos előírásait. Az óvodai program tartalmazza a sajátosságokat a nevelőtestület saját nevelési elveit, céljait és feladatait, valamint az ezekből kiinduló módszereket és eszközöket; emellett a programjuk melletti hűséges kitartásukat mutatja. A pedagógiai program erőssége a gyermekközpontú szemlélet, amely a gyermekek természetes megnyilvánulásaira, a szabad játékra és a mozgásfejlesztésre épít.

Hangsúlyt kap:

- az óvodás korú gyermekek sokoldalú, harmonikus fejlesztése;
- a gyermeki személyiség kibontakoztatása;

- a tehetséggondozás, a hátrányok csökkentése;
- az egyéni és életkori sajátosságok, valamint az eltérő fejlődési ütem figyelembevétele.

A program másik erőssége, hogy a nevelőtestület a gyermekkép kialakítása során elismeri a személyiség egyedi és megismételhetetlen mivoltát. Minden gyermeket szeretettel, türelemmel fogad el, és számol azzal a ténnyel, hogy más és más környezettel, háttérrel rendelkezik. Az óvoda a jókedvű, befogadó attitűd megteremtését hangsúlyozza, ahová a gyermekek is örömmel érkeznek. További értéke a programnak, hogy a gyermeki örömöt és a rácsodálkozás lehetőségét biztosítja a gyermekeknek.

A program alapelvei hangsúlyozzák

- az óvodás korúak emberi méltóságának, jogainak érvényesítését,
- az erkölcsi tulajdonságok fejlesztését,
- a családok szokásainak tiszteletben tartását,
- a pedagógiai etikai szabályok betartását,
- a képességek és a tehetség kibontakoztatását,
- a sajátos nevelési igényűek befogadását,
- az esélyegyenlőség megteremtését,
- a szeretetteljes, érzelmi biztonságot nyújtó légkör megteremtését
- az egészséges életmód szokásainak megalapozását
- a környezettudatos magatartás kialakításának elsődlegességét

A pedagógiai program alapvető célja a gazdag, harmonikus fejlődés elősegítése, a magasabb rendű érzelmek kibontakoztatása, a sokoldalú képességfejlesztés, az egyéni fejlődési ütem figyelembevétele, a gyermeki kompetenciák és az alap kultúrtechnikák elsajátítása, továbbá az élmény- és tapasztalatszerzés biztosítása.

Általános nevelési feladataik között fogalmazza meg a program az érzelmi, erkölcsi és közösségi nevelés biztosítását, az anyanyelvi, értelmi fejlesztés és nevelés megvalósítását, valamint az egészséges életmód alakítását. A fejlesztésre is nagy hangsúlyt fektet mind a mozgás, mind a testséma, mind az észlelés és verbalitás területén.

Az alkalmazotti közösség és a külső partnerek (szülők, fenntartó, fejlesztő szakemberek, iskola…) számára átláthatóságot és tudatosságot tükröz a pedagógiai program.

Mindezek a területek a pedagógiai program kiemelt értékei, ezért vezetővé választásom esetén szorgalmazom:

- az eddig jól működő nevelő-fejlesztő folyamatok és módszerek megtartását és továbbfejlesztését;
- a gyermekek személyiségének és méltóságának tiszteletben tartását;
- a mozgásfejlesztés sokoldalú, tapasztalatok szerzésével és cselekedtetéssel történő támogatását;

- a potenciális tanulási zavarokat megelőző készségek, képességek, kompetenciák fejlesztését;
- az alapító okiratban szereplő (mozgássérült) sajátos nevelési igényű gyermekek ellátását;
- a fogyatékosság típusát kezelő szakemberekkel (pszichológus, logopédus, gyógypedagógus…) szoros szakmai kapcsolat kiépítését annak érdekében, hogy a fejlesztést körültekintően megvalósíthassuk;
- a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek ellátását – tehetséggondozást.
- a pedagógiai programban felvázolt fejlesztő program (mozgás-, testséma-, észlelés- és a verbális fejlesztés) magas szintű szakmaisággal történő ellátását.
- a környezettudatos szemlélet erősítését, a fenntarthatóság elvének gyakorlását.

FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK

Az óvoda a folytonos megújulás színtere. Mindig új gyermekeket, családokat ismerhetünk meg, akik hozzák az újabb és újabb elvárásokat, igényeket.
A megújulás, az **innováció** emiatt is elengedhetetlen követelmény egy köznevelési intézményben. Azonban jöhetnek új elvárások, újabbnál újabb reformok, törvények – a magyar óvodapedagógia a történelem során mégis mindig megmutatta, hogy képes talpon maradni és megújulni.

A HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉSE

E terület fejlesztése érdekében fontosnak tartom, hogy az alkalmazotti közösség **összes tagját** képességeinek és érdeklődésének megfelelően tudjuk **fejleszteni.** Stratégiai kérdésnek tekintem a folyamatos képzés elősegítését és a szervezeti kultúra állandó megújítását. Ezt segíti a motivációs bázis kialakítása:

- az egyértelmű munkaköri leírások
- a közösségek hatékony együttműködése
- a gyermekek, a szülők és a partnerek elégedettsége
- a megfelelő munkahelyi légkör
- a belső továbbképzések, jó gyakorlatok, ismeretátadás
- az innovációs atmoszféra.

Minden problémában segítséget jelenthet, ha a pedagógus megfelelő szakmai partnert talál.
A segítő társ lehet:

- a saját pedagóguspárja (ez az optimális);
- egy másik kolléga;
- a mentor;
- vezető helyettes, tagóvoda-vezető;
- az óvodavezetés tagja(i);

- óvodavezető
- más, akár külső szakember, például logopédus vagy a pszichológus.

Feladatomnak tekintem **olyan légkört teremteni**, amelyben ennek a szakmai kapcsolatnak kialakítására nyílik lehetőség. Hiszem és vallom, hogy az a jó pedagógus, aki:

- örömét leli munkájában, hivatásának tekinti azt;
- középpontba állítja a gyermeket, és mindenek felett álló érdekeit szolgálja;
- pedagógiai munkáját úgy végzi, hogy a gyermekeknek a fejlődéshez minden segítséget megadjon;
- innovatív;
- **felismeri a tehetséget, és minden alkalmat megragad a fejlesztéshez;**
- a gyermekek nevelése és fejlődése érdekében szorosan együttműködik a családdal és a szakemberekkel;
- az intézmény érdekei mellett minden esetben kiáll;
- minden körülmények között betartja titoktartási kötelezettségét.

Úgy vélem, az óvodában alapvető kritérium az **állandóan visszatérő kontroll**. Munkánkat csak akkor mondhatjuk teljes bizonyossággal sikeresnek, ha ehhez **külső megerősítés** is járul. A vezetői ellenőrzés és a belső értékelési rendszer is a tovább fejlődés lehetőségét támogatja. Az ellenőrzést kiszámítható módon tervezem, a vezető helyettessel a tagóvoda-vezetővel egyeztetve, az éves pedagógiai-működési munkatervbe tudatosan, pontosan beépítve tárom a nevelőtestület elé. Az ellenőrzés célja a szakmai segítségnyújtás a látottak megbeszélésével, a tapasztalatok megosztásával. Az értékelés objektív módon, a pozitívumok kiemelésével és a javítandó elemek áttekintésével zajlik. Az értékelésnél alapvetően fontos feladatomnak tartom a feszültségmentes, oldott légkör megteremtését, az együttműködést, együtt gondolkodást, a szakszerű elemzést és értékelést, valamint a tovább fejlődéshez vezető út közös kijelölését.

Vezetői megbízatásom esetén a következő öt esztendőben feladatomnak tekintem:

- a humán erőforrás és a szervezeti kultúra fejlesztését;
- a magas színvonalú szakmai munka segítését;
- a pedagógus előmeneteli rendszer nyomon követését;
- a minősítés előtt álló kollégák folyamatos tájékoztatását és felkészítését;
- az intézményi kapcsolatok ápolását és az interaktív kommunikáció működtetését;
- az intézmény partnerközpontú működtetését;
- az ellenőrzési tervben a sikerkritériumok megfogalmazását, ezzel a kiszámíthatóság biztosítását;
- az éves pedagógiai-működési munkaterv részeként a folyó évre szóló ellenőrzési terv elkészítését;
- a nevelési évnyitó értekezletén az éves pedagógiai-működési munkaterv nevelőtestület elé terjesztését.

A VEZETŐ SZEREPE A SZERVEZETI KULTÚRA FEJLESZTÉSÉBEN

Óvodavezetőként a legfontosabb feladatomnak tekintem, hogy olyan példát mutassak, és olyan értékeket közvetítsek, amelyekkel biztosítani tudom az intézmény szervezeti kultúrájának optimális fejlődését.

Ez alatt az **elkötelezettséget, a mély hivatástudatot és a szakmai felkészültséget, továbbá a kollégák és gyermekek felé tanúsított odafordulást/odafigyelést** értem.

Személyes példamutatásommal olyan összetartó, a közös cél érdekében tevékenykedő közösséget szeretnék irányítani, akiknek elsődleges célja a gyermekek mindenek felett álló érdekeinek érvényesítése.

Vezetői hitvallásom egyik alapelve, hogy a munkatársak kérdéseire, kéréseire, problémáira nyitottnak kell lennem, és az intézmény érdekeit szem előtt tartva kell válaszokat adnom, az esetleges nehézségeket megoldanom.

Célom, hogy **a felnőtt közösség állandóan fejlődjék**, és mindenki megfelelően járuljon hozzá ahhoz, hogy eredményes intézményt működtethessünk. Ehhez elengedhetetlen a magas színvonalú **munkavégzés motiválása** (amihez szükséges a belső és a külső motiváció). A minőségi munkavégzésre buzdítást és a kiemelkedő munkavégzést el kell ismernünk, ennek lehetőségei:

- dicsérettel, szóbeli, írásbeli elismeréssel
- a közösség előtt történő kiemeléssel,
- szeretném, ha rendelkezésemre állna, hogy anyagi elismeréssel, jutalmazással is ki tudjam fejezni elismerésemet.

Segítenem kell azt, hogy minden pedagógus rendelkezzen azokkal az ***alapvető személyiségvonásokkal***, amelyek tevékenységének alapját képezik:

- feltétel nélküli elfogadás: pozitív érzelmi odafordulás a másik ember felé;
- empátiás készség: a másik ember érzéseinek megértése és annak visszajelzése;
- kongruencia: a *saját* tapasztalatainkban, érzéseinkben való hit, bizonyosság.

Fontosnak tartom, hogy minden pedagógus sajátítsa el a ***pedagógiai képességeket***, nevezetesen:

- a kommunikációs ügyességet;
- gazdag és rugalmas viselkedésrepertoárt;
- a gyors helyzetfelismerést és a konstruktív helyzetalakítást;
- az erőszakmentességet és a kreativitást;
- az együttműködés igényét és képességét;
- a pedagógiai helyzetek, jelenségek elemzésének képességét;
- rendelkezzen mentális egészséggel.

Az eredményes nevelőmunka elengedhetetlen feltétele véleményem szerint a ***gyakorlati készségek*** kidolgozása:

- tervezési, megfigyelési-elemzési készségek;

- motiváláshoz, változatossághoz, hatékonysághoz szükséges készségek;
- a magyarázathoz kapcsolódó készségek;
- a gyermek-óvodapedagógus közti interakciós és kommunikációs készségek;
- a csoporttal kapcsolatos szervezési készségek;
- a gyermekekkel, a csoporttal kapcsolatos irányítási készségek;
- értékelési, döntéshozatali, pedagógiai gondolkodási készségek.[2]

Célom, hogy az alapvető személyiségvonásokra, a pedagógiai képességekre, valamint a gyakorlati készségekre építve és támaszkodva megteremtsük:

- a gyermekek magatartási, beilleszkedési és tanulási problémáinak javítását/segítését,
- a szülőkkel való partneri viszony folytatását és erősítését
  - ezen belül is a nevelési problémákkal kapcsolatos szakmai tanácsadást
  - az együttnevelés optimális körülményeit.

A szervezeti kultúra fejlesztésében az alábbi célkitűzéseket és feladatokat fogalmaztam meg:

- ***ismerjük fel azokat a területeket, amelyek a továbbfejlődés alapját képezik:***
  - magas szintű szakmai színvonal
  - innovációs képesség
  - jó munkahelyi légkör
  - közös teherviselés és arányos munkamegosztás;
- ***legyünk nyitottak egymás iránt***
  - mindig számíthassunk egymásra
  - tudjunk együttműködni
  - együttléteink legyenek jó hangulatúak
  - legyünk egymással jó kollegiális kapcsolatban
  - nyílt, humánus és demokratikus légkör jellemezze közösségünket
  - segítsük egymás fejlődését minden területen;
- a szülőket tekintsük partnereinknek, és győzzük meg őket arról, hogy gyermekük életük beteljesedésének nagy lehetősége, optimális fejlődése mindannyiunkon múlik;
- a normákat és szabályokat közösen alkossuk meg, fogadjuk el és tartsuk be;
- szakmailag legyünk ambiciózusak;
- intézményünket mindannyian érezzük a magunkénak.

INTÉZMÉNYI MOTIVÁCIÓ ÉS INNOVÁCIÓ

A köznevelési rendszer 2013 óta jelentős átalakuláson ment keresztül. A XXI. századi pedagógus felsőfokú képzettsége és szakmai munkájának magas szintű elvégzése, megélhetése, továbbá a köznevelés színvonala alapvető kérdéssé vált.

A fejlődő társadalmak **sikerkritériuma a nevelés és az oktatás minőségi megvalósítása**, ezért a nemzeti köznevelési törvény elrendelte az egységes szempontok szerinti külső ellenőrzési és

[2] Falus Iván (2003): A pedagógus. In: Falus Iván: Didaktika. Elméleti alapok a tanítás tanulásához. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 83-87. p.

értékelési rendszer, valamint a pedagógusminősítési rendszer bevezetését. Az intézményi innováció és motiváció tekintetében a feladatunk **a tanfelügyeleti ellenőrzésekre és a minősítésekre történő felkészülés.**

Az elmúlt években elsődleges célkitűzésem volt a megújuló köznevelési rendszer eseményeit nemcsak nyomon követni, hanem aktív részesévé is válni. Ennek érdekében végeztem el 2014 őszén a *tanfelügyeleti és pedagógusminősítési szakértői* képzést. Az elmúlt években rengeteg tapasztalatot szerezhettem és kapcsolatot építhettem. A szakértői képzéseken való részvétel, majd az aktív szakértői munka olyan ismeretekhez, képességekhez és jártassághoz juttatott hozzá, mellyel jól tudtam segíteni azoknak a kollégáknak a felkészülését, akik a minősítés és tanfelügyelet előtt álltak, állnak.

Úgy vélem, vezetőként nem elegendő ösztönözni munkatársaimat a megújulásra, de személyes példamutatással élen kell járnom ebben a folyamatban. Kollégáimmal szorosan együttműködve kapcsolatokat kell felkutatnom és ápolnom annak érdekében, hogy intézményünk is innovatív lehessen.

Vezetői megbízatásom esetén a következő öt esztendőben feladatomnak tekintem:

- az intézményi önértékelési rendszer további működtetését
- az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzési rendszer figyelemmel kísérését, intézményi segítését;
- az alkalmazotti közösség felkészítését az ötévenként ismétlődő pedagógus-, vezetői és intézményi ellenőrzésre;
- az ellenőrző látogatások előkészítését a sikeres értékelés érdekében;
- a pedagógusok felkészítését a minősítő vizsgára (gyakornokok esetében) és a minősítési eljárásra (Pedagógus I. és Pedagógus II. fokozatban lévők esetében);

INTÉZMÉNYI KOMMUNIKÁCIÓ

Az intézmény hatékony és gyors, belső és külső kommunikációja elengedhetetlen követelmény, a ma emberének már alapvető elvárása.

Speciális odafigyelést és szervezést kíván **a két épületből álló intézményi sajátosság.** A közösségek kapcsolatának harmonikussá tételében a vezetőnek kiemelt szerepe van. Ügyelni kell arra, hogy **az odafigyelésből és a támogatásból a közösség egyenlő arányban részesülhessen.** A helyettes, a tagóvoda-vezető munkája, odafigyelése, az együtt gondolkodás is segíti e feladat hatékonyságát, koordináló szerepük elengedhetetlen.
Annak érdekében, hogy a székhelyóvoda és a tagóvoda közössége is ismerje egymást fontos megtartani a közös kapcsolódási pontokat - munkaközösségek hatékony működtetését.
Havi rendszerességgel, előre meghatározott időben, találkoznának a vezetőség tagjai (vezető helyettes, tagóvoda vezető, munkaközösség vezetők) a **megbeszéléseken.**
Ezeken a fórumokon az adott hónap aktuális feladatait, eseményeit tekintenénk át, a kollégák javaslatait, problémáit hallgatnánk meg.

Ezek az alkalmak már az augusztusi nyitó értekezleten kihirdetésre kerülnének, így a közösség minden tagja egy évre előre tudhatja, hogy az adott nevelési évben mely napokra tervezünk értekezletet, megbeszélést. **Ez kiszámíthatóságot, biztonságot jelent a munkatársak részére.**

A külső kommunikációt tekintve **elsődleges partnerünknek számít a szülő**, akivel – a köznevelés egyetlen intézményeként – az óvoda áll napi rendszerességgel kapcsolatban. A szülő ahhoz szokott hozzá, hogy minden nap tud néhány szót váltani a pedagógussal, rápillantva a faliújságra tudja, hogy mik az aktualitások, ezért elvárja, hogy amikor nem tartózkodik az intézményben, akkor is tudjon információhoz jutni. Ezért elengedhetetlenül fontos **az intézményi honlap naprakész működtetése.** A weboldalon bármely felhasználó, akár olyanok is, akik semmilyen tekintetben nem állnak kapcsolatban az intézménnyel, tájékoztatást kaphatnak:

- az intézmény elérhetőségeiről
- az intézményi dokumentumokról (pedagógiai program, SZMSZ, házirend)
- az intézményi eseményekről
- hírlevélről (amelyben az óvodákban történtekről tudósíthatunk)

Vezetői megbízatásom esetén a következő öt esztendőben feladatomnak tekintem:

- a nevelési év kezdetén megtervezni az adott időszak eseményeit, értekezleteit, ezzel biztonságot, kiszámíthatóságot nyújtani kollégáimnak;
- az értekezletek összehívása célszerűségi módon történjen;
- a kommunikációs lehetőségek széles tárházának kihasználását;
- a digitális kommunikáció lehetőségeinek kiaknázását.

INTÉZMÉNYI KAPCSOLATTARTÁS

A CSALÁD ÉS AZ ÓVODA KAPCSOLATA

Az óvodában nemcsak a kollégákkal, a gyermekekkel, hanem a szülőkkel is meg kell találnunk **a megfelelő partneri hangnemet.** Nagyon sok múlik a pedagógus attitűdjén, emberségén, tárgyalási technikáin, amit folyamatosan tud csiszolni, finomítani.

Amint azt már pályázatomban a pedagógiai hitvallásom tekintetében is megfogalmaztam, e témakörnél csak ismételni tudom önmagam: a pedagógus a társadalomban kulcsszerepet tölt be. Kommunikációjával, stílusával, jellemével a szülői társadalom számára is mintaként szolgál. Pedagógusként és intézményvezetőként is csak így tudok gondolkodni. Amit a szülő tőlünk lát, tőlünk kap, azt fogjuk viszontlátni tőle is. Ha tisztelettel fordulunk felé, gyermekét szeretettel vesszük körül, és legjobb tudásunk szerint fejlesztjük, akkor nagy valószínűséggel ő is tisztelni fogja tevékenységünket és személyünket.

Vallom, hogy a pedagógusok erkölcsi megbecsüléséhez nagymértékben hozzájárul **a szakmai felkészültség is**, továbbá **szakmai ismereteink, tudásunk átadásának képessége a szülők számára**, akik egyben nevelési partnereink. A gyermekek nevelése/fejlesztése akkor a legeredményesebb, ha kölcsönös szimpátiát és elfogadottságot tudunk közvetíteni egymás felé, meg tudjuk győzni egymást arról, hogy mindketten egy közös cél érdekében munkálkodunk.

Ez **a cél a gyermekek elfogadása és sokoldalú, harmonikus személyiségfejlesztése**. A szülőkkel folytatott beszélgetések, találkozók jó alkalmat teremtenek arra, hogy összhang alakuljon ki a pedagógusokkal, hiszen ez az egyik alapfeltétele az együttnevelésnek. A szülők többsége szívesen fogadja a szakmai tanácsadást. A generációk szétválása miatt sokszor maradnak magukra gyermeknevelési problémáikkal, ezért az óvodapedagógusok támaszt nyújthatnak a nehézségek áthidalásában.

A szülői kapcsolattartás lehetőségei:

- szülői értekezletek (évente 2-3 alkalommal)
- személyes beszélgetések (fogadóórák félévente),
- panaszkezelés (igény szerint)
- nyílt napok (évente)
- a szülői tájékoztatást szolgáló faliújságok (napi rendszerességgel)
- óvodai honlap (az aktuális állapotra frissítve).

A szülőkkel folytatott kapcsolattartás kiterjedhet az együttnevelés kérdéskörére is. Minél nyitottabbak az óvodáink, annál könnyebben tudjuk átadni, megmutatni szakmaiságunkat, ezáltal a szülők is beleláthatnak tevékenységünkbe, nevelőmunkánk minőségébe.

Megismerhetik nevelői attitűdünket, nevelési módszereinket, amelyek példaként állhatnak a szülők előtt, ezzel is segítve az esetleges nevelési problémáikat. Erre alkalmasak az óvodában eddig bevezetett és szülőkkel együtt szervezett programok. Tovább lehetne bővíteni a családi egészség- és sportnap szervezésével, közös Földnapi rendezvénnyel, melynek során a családok körében az egészséges életmód és a fenntartható környezet tevékeny megvalósítását népszerűsíthetnénk.

KÜLSŐ KAPCSOLATOK

Minél több partnerrel tart kapcsolatot az intézmény, annál hatékonyabban tudja megszervezni működését. A korrekt kapcsolattartás a gyermekek, a családok és a kollégák érdekérvényesítésének alapfeltétele.

Az alábbi táblázat szemlélteti a kapcsolattartás formáját:

Az intézmény megnevezése	*A kapcsolat tartalma*
Fenntartó	Az intézmény fenntartása és működtetése
Gazdasági Szervezet	Gazdasági, pénzügyi, számviteli feladatok
Bölcsőde	Az óvodai beiratkozással kapcsolatos tájékoztató, a gyermekek átadása, közös programok szervezése
Általános iskola	Beiskolázás, az óvoda-iskola közötti átmenet megkönnyítése, a volt óvodások nyomon követése, szakmai látogatások

Az intézmény megnevezése	*A kapcsolat tartalma*
Pedagógiai szakszolgálat	Fejlesztés-felzárkóztatás, tehetséggondozás, vizsgálatok, tanácsadás, konzultáció, családgondozás
Gyermekorvos, gyermekfogászat védőnő	Egészségügyi feladatok ellátása
Szakértői bizottságok	A sajátos nevelési igényű gyermekek vizsgálatával, fejlesztésével, kapcsolatos feladatokkal, lehetőségekkel kapcsolatos konzultáció, szakmai kapcsolat

Vezetői megbízatásom esetén a következő öt esztendőben feladatomnak tekintem:

- az eddig kialakult és jól működő kapcsolattartási formák és metódusok megtartását, tovább folytatását;
- az intézmény partneri körének azonosítását;
- a partneri igények és elégedettség megismerését;
- a partnerek képviselőivel történő szoros, korrekt, szakmai együttműködést.

PROGRAM A KÖVETKEZŐ CIKLUSRA

Pedagógiai programom

Kolléganőimmel folytatni szeretném azt a már magas színvonalon végzett munkát, melyet az elmúlt években alapoztak meg.

Természetes, hogy elsődleges célom a Pedagógiai program alapján a helyi sajátosságok megvalósításának elősegítése, ellenőrzése, valamint a gyermekek számára az érzelmi biztonságot jelentő szeretetteljes, ölelő légkör fenntartása.

A programmal kapcsolatos feladataink lesznek:

2020-2021:

- A helyes szokások, a környezettudatos magatartás helyes szokásainak kialakítása, erősítése, az élővilág, a harmonikus környezet megőrzése érdekében. A fenttarhatóság elvének megismertetése, gyakorlása. A gyermekekben tovább erősíteni, hogy saját cselekedeteikkel, viselkedésükkel hozzájáruljanak a fenntarthatósághoz, tudatosítva bennük, hogy a jövő rajtuk is múlik.
- az egészséges életmód gyakorlati megvalósulása - kiemelten - udvari élet, udvari mozgásos játékok

2021-2022

- A speciális területek (ábrázolás, néptánc, fenntartható környezet, mozgás-torna stb.) erősítése.

- Tehetséggondozás Az óvodai tehetséggondozás a tehetség-ígéretek megtalálása, a fejlesztés egyénre szabott módjainak kidolgozása
- a partnerek elégedettségének mérése, új, a mérés eredményein alapuló célok kitűzése.

2022-2023:

- Az egészséges életmód, a gondozási feladatok megvalósítása,
- Anyanyelvi nevelés - A nyelvi-kommunikációs nevelés

2023-2024:

- Zenei nevelés- új irányzatok beépítése- néptánc-népi játékok kiemelése
- A munka jellegű tevékenységek erősítése

2024-2025:

- az új célokkal, korrekcióval kiegészített program alkalmazása.
- Mozgásfejlesztés (specifikumok kiterjesztése- gerincerősítő-tartásjavító és lábtorna, gyermekjóga)

Az **anyanyelvi nevelés kiemelése,** mert átfogja az óvodában töltött teljes időszakot, a tanulásban és a játékban is változatos módszereket, eszközöket alkalmazva igyekeznek fejleszteni a gyermekek szókincsét, **beszédértését** az óvodapedagógusok. Mégis megállapíthatjuk, hogy mindez kevés, nem mindig értik a gyerekek a feladatot, nem tudják, mit szeretnénk tőlük. Ebben sok segítséget igényelnek. A **beszéd és a ritmus** nem választható el egymástól, ezért a tiszta ejtés gyakorlásához szeretném kiemelten kezelni a mindenféle ritmushangszer alkalmazását az anyanyelvi fejlesztőmunkában. A játékos szótagolás - hiszen így azt is megtanulják-, elősegíti az iskolai írás-olvasás-tanulást is.

A **verbális emlékezet** fejlesztése anyanyelvi játékokkal a leghatékonyabb, ezért rendszeres napi tevékenységként kell játszani, hiszen ezen a területen is hiányosságokat tapasztalunk.

A zenei neveléshez a meglévő ritmushangszer készlet bővítése, népi hangszerekkel, hogy a nap folyamán is bármikor kellő mennyiségű, és jó minőségű eszköz álljon a gyermekek rendelkezésére.

A zene megnyugtató hatással van az idegrendszerre, ezért a nap folyamán gyakran szóljon igényes zene, s ehhez gyűjteményre van szükség. A zenei anyag kiválasztásában igény esetén zenei szakemberek segítségét is kérem.

Az egyenletes lüktetés gyakorlása változatos eszközökkel és mozgással, a ritmusfejlesztés a kezdeményezések állandó feladata. A gyermekekben lévő mozgásigényt, de feszültséget is segít levezetni a spontán tánc -zenére. Szorgalmazom a zenére való mozgást, hiszen azok a gyermekek is szívesen vesznek részt az ilyen jellegű tevékenységben, akik nem olyan aktívak.

Elengedhetetlennek tartom, hogy a csoportokban mindig legyen olyan eszköz bent, melyre az adott fejlettségű gyermekeknek szükségük van.

Nagyon jól be lehet építeni a mindennapos mozgásba bizonyos jóga gyakorlatokat. A helyes légzést, (mely a beszédfejlesztés eszköze is), speciális járásokat, a lazítást, a relaxálást, mely segít nyugalmat, felfrissülést is egyaránt biztosítani, de segít a gondolkodás összerendezettségében is. A játékos jóga által javul a gyermekek testtatása, légzése, fejlődik a figyelem-összpontosító képessége, oldódik feszültségük, növekszik a betegségekkel szembeni ellenálló képességük Fontosak a tartó- és vállizomzatot erősítő gyakorlatok, melyek az izmok megszilárdítását és megerősítését célozzák. A változó terhelés frissen, egészségesen tartja a szervezetet. Célom, hogy a sikeres felkészítő tanfolyamon elsajátított mozgásokat a mindennapos mozgásba is építsék be a kolléganők. A szabadlevegős mozgáshoz nagy szükségünk van a megfelelő minőségű burkolatokra. Törekedni fogok, hogy a talaj minőségét javítsam, fontos a kis helyigényű, de a mozgás lehetőségét biztosító játékok vásárlása.

Az egészség megőrzésére – ahogy az utóbbi időben tapasztaltuk – a jövőben ismét jobban oda kell figyelni, hisz ismét előfordulnak olyan fertőző betegségek, melyek korábban még nem voltak. A rendszeres és alapos kézmosás, az ápoltság, az egészséges táplálkozás, a tiszta környezet segít a megelőzésben.

Az egészséges életmód népszerűsítéséhez a szülőket is fontos megnyernünk. Ezt videós vetítésekkel összekötött beszélgetéseken, népszerű kiadványok terjesztésével, esetleg külső előadó meghívásával célszerűnek tartom megvalósítani. Elsősorban a rendszeres napirend fontosságáról, a dohányzás, a drog ártalmairól, de az életmód, életvezetési ismeretek szükségességéről szóló témákat tartom fontosnak.

A gyermekek ápoltsága, gondozottsága legalább olyan fontos, mint a környezet esztétikuma. A rendszeres odafigyelés, a következetes szokásrendszer hatására a rendezett külső a gyermekekben belső igénnyé válik.

A társadalmunkat sújtó nehézségek megjelenése az óvodai életet sem kímélik. Elsősorban a szülői oldalon megjelenő elvárások, melynek kezelése nagyon nehéz, pszichikai terhet jelent a pedagógusok számára.

Ezt a terhet csak felkészült kollégák tudják elviselni, helyesen kezelni. A legnagyobb pedagógiai kihívást jelenti, s egyben a legfontosabb eredményt is, ha sikerre vezet a konszenzuson alapuló eredmények megtalálása.

Fontosnak tartom, hogy a problémák kezelésére szolgáló megbeszélések, szükség esetén, előadások a szülőknek is elérhetőek legyenek, hiszen a szülő önuralma a legjobb garancia a gyermek önuralmára.

A család nevelő hatásának, a szülők hozzáállásának alapvető szerepe van a gyermek személyiségére és további életének alakulására.

A **gyermekvédelmi felelősök** felelőssége egyre nő. Oda kell figyelni minden apró jelzésre, mely a gyermek helyzetének negatív irányú változására utalhat, és azonnal keresni kell a segítséget.

Sokat segíthet, ha a szülők azt hallják, hogy az Ő gyermekük jól érzi magát az óvodában. Ezzel lehetőséget teremtünk a gyermekek számára a felzárkóztatásra, az esélyegyenlőség érvényesülésére. Ebben segít az óvodapedagógusoknak a szakmailag kimagasló felkészültséggel rendelkező fejlesztő pedagógus.

Továbbra is fontos a **gyermekek egyéni fejlesztésének folytatása, a** tehetséggondozás kiemelt szerepe munkában. Ahhoz, hogy a gyermekeket nevelni tudjuk, szocializációjukat mielőbb megkezdhessük, elengedhetetlen, a rendszeres óvodába járás, a szokás-szabályrendszer elfogadása, mely támpontot ad szülőnek, gyermeknek. Állandóan szem előtt kell tartanunk, hogy a szülők csak akkor bíznak bennünk, ha érzik, szeretjük, elfogadjuk a gyermeküket.

BEFEJEZÉSÜL

Az intézményt nem egyszerűen vezetni kell, hanem a jelenkor társadalmi elvárásainak megfelelően irányítani.

Pályázatomban arra törekedtem, hogy bemutassam saját személyiségemet, pedagógiai és vezetői hitvallásomat, és felvázoljam azokat az elképzeléseimet, amelyeket megbízatásom esetén célként tűztem ki.

Terveim a meglévő értékekre, sikerekre támaszkodnak, és egyben a további színvonalas munka elérését hivatottak segíteni.

Ahhoz, hogy fejlődőképesek legyünk, olyan közösségre van szükségünk, amelyben az összes résztvevő alkotó módon tevékenykedik, és megújulásra kész.

Megválasztásom esetén vezetőként feladatomnak tekinteném:

- az intézmény pedagógiai programjának céljait és alapelveit megőrizni, tovább gondolni;
- hatékony idő- és erőforrás-menedzsmentet biztosítani;
- naprakész szakmai ismereteimmel az intézmény jövőképének meghatározását és megvalósítását támogatni;
- folyamatosan törekednék az innovatív gondolkodásra, feladatvégzésre, motiválnám a vezető társaimat és a pedagógus kollégáimat.

A célok elérésében számítok kolléganőim és munkatársaim önállóságára, kreativitására és a gyermekek érdekében végzett odaadó munkájukra.

„Szólj, gondolj, tégy jót, s minden szó, gondolat és tett
Tiszta tükörként fog visszamosolyogni rád"
(Vörösmarty Mihály

Budapest, 2020. július 27.

Matisz Lászlóné
pályázó