



---

# ÓVODAVEZETŐ PÁLYÁZAT 2019.

---

Szerencs város Önkormányzata által meghirdetett óvodavezető  
(magasabb vezető) beosztás ellátására



PÁLYÁZÓ: KECSKÉSNÉ NAGY EDIT  
SZERENCS

## Tartalomjegyzék

1	Törvényi háttér.....	3
2	Önéletrajz.....	5
2.1	Szakmai életút .....	6
2.2	Szakmai önéletrajz.....	8
2.3	Bevezető gondolat.....	9
2.4	Hítvallás.....	10
2.5	Motiváció- Vezetői jövőkép.....	11
3	Helyzetelemzés.....	13
3.1	Óvoda Történet .....	13
3.1.1	Óvodai Helyzetkép .....	13
3.1.2	Statisztikai adatok.....	14
3.1.3	Az Intézmény épületei .....	14
3.1.4	Gyermeklétszám, csoportok eloszlása épületenként.....	15
3.1.5	SNI-s gyermekek .....	17
3.1.6	Vidéki gyermekek eloszlása épület- csoport szinten.....	17
3.1.7	Szerencsi Óvoda és Bölcsőde dolgozói létszáma .....	18
3.1.8	Életkor szerinti diagram .....	20
3.1.9	Közfoglalkoztatott dolgozók .....	21
3.1.10	Óvodapedagógusok végzettsége.....	21
3.1.11	Óvodapedagógusok előmeneteli besorolása .....	21
3.1.12	Továbbképzési részvétel.....	21
3.1.13	Speciális tevékenységek lehetősége az intézményben .....	22
3.1.14	Tehetség gondozó program.....	23
3.1.15	Szakmai műhelyek .....	24
3.1.16	Szakmai munkaközösségek.....	24
3.1.17	Az Intézmény szervezeti felépítése .....	25
4	Óvoda- Bölcsőde kapcsolata .....	25
5	Pedagógiai munka .....	26
5.1	Kiemelt figyelmet igénylő gyermekek támogatása .....	27
5.2	Tehetség gondozás .....	28
5.3	Gyermekvédelem az óvodában .....	29
5.4	Német nemzetiséghez tartozó nevelés.....	30
5.5	Hagyományápolás .....	30

5.6	Egészséges életmód alakulása .....	31
5.7	Anyanyelvi értelmi és érzelmi fejlesztés és nevelés az óvodában .....	31
5.8	Érzelmi és erkölcsi értékorientált közösségi nevelés .....	32
6	Gazdálkodási célok és feladatok.....	32
7	Az Intézmény kapcsolatrendszere .....	33
8	Munkahelyi klíma .....	35
9	Vezetési ciklus kiemelt feladatai.....	36
9.1	Pedagógiai folyamatok.....	37
9.1.1	A tanulás, tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása .....	37
9.1.2	A változás stratégiai vezetése és operatív irányítása .....	38
9.1.3	Önmagam stratégiai vezetése és operatív irányítása .....	38
9.1.4	Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása .....	39
9.1.5	Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása .....	39
9.2	Rövid, közép és hosszútávú vezetői feladatok.....	41
10	Záró gondolat .....	47
11	Mellékletek .....	48
11.1	Erkölcsi bizonyítvány.....	48
11.2	Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga Oklevél .....	49
11.3	Óvodapedagógusi Oklevél .....	50
11.4	Tanúsítvány .....	51

## 1. Törvényi háttér:

- 2011.évi CXC törvény a nemzeti köznevelésről
- 20/2012.(VIII.31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról
- 1992.évi XXXIII. a közalkalmazottak jogállásáról
- 326/2013.(VIII.30.) Kormányrendelet 235/2016. (VII.29.) hatályba lépett módosításáról a pedagógusok előmenetei rendszeréről a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992.évi XXXIII: törvényköznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- 277/1997.(XII.22.) Kormányrendelet a pedagógus továbbképzéséről, a pedagógus szakvizsgáról igénybe vevők juttatásáról és kedvezményeiről
- 363/2012.(XII.17.) az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról és az/2018.(VII.25.) Kormányrendelet módosításáról
- 17/2013.(III.1.) Emmi rendelet a nemzetiségi óvodai nevelésének irányelve és a nemzetiségi iskolai oktatásának irányelve kiadásáról
- 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogállásáról
- 32/2012.(X.8.) EMMI rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelésű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról
- 15/2013.(II.26.) EMMI rendelet a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokban való közreműködés feltételeiről
- 2/2018. (I. 18.) EMMI rendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet módosításáról
- 2017. évi XCVI. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV: törvény 28.§ (2a) és(2b) és a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény módosításáról

- **48/2012.(XII.12.) EMMI rendelet a pedagógiai- szakmai szolgáltatás pedagógiai szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai szolgáltatásokban való közreműködés feltételeiről**
- **1998.évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról 13.§ (1-2-3)**
- **1997. évi XXXI. törvény a gyermekvédelemről és a gyámügyigazgatásáról**

**Forrás:**

- **Az óvoda hatályos Alapító Okirata**
- **Szerencsi Óvoda és Bölcsőde Szervezeti és Működési Szabályzata**
- **Szerencsi Óvoda és Bölcsőde „Négy vándor jár körbe, körbe” Pedagógiai Programja**
- **Továbbképzési Program 2015-2020**
- **Házirend**
- **Munkaterv 2018-2019**
- **Tanfelügyeleti kézikönyv**
- **Tanfelügyeleti jegyzőkönyv**
- **Önértékelési kézikönyv**

## 2. ÖNÉLETRAJZ

**Kecskésné Nagy Edit**

Telefonszám: 003670-363-8176

E-mail: kecskesnenagyedit@vipmail.hu

### Személyes adatok:

**Név:** Kecskésné Nagy Edit

**Születési hely, idő:** Hódmezővásárhely, 1959.06.11.

**Cím:** 3900 Szerencs, Malomtanya út 21.

### Szakmai tapasztalat:

- 2013.12.01. - Szerencsi Óvoda és Bölcsőde, Szerencs  
Óvodapedagógus és intézményvezető helyettes
- 2013.06.01. - Szerencsi Óvoda és Bölcsőde, Szerencs  
Óvodapedagógus
- 1987.12.14. - 2013.05.31. 3. sz. Napközi Otthonos Óvoda, Szerencs  
Óvodapedagógus
- 1985.07.01. - 1987.12.13. I.sz. Napközi Otthonos Óvoda, Szerencs-Ond  
Óvodapedagógus- vezető beosztás
- 1984.08.10. - 1985.06.30. Általános Iskola, Taktakenéz  
Óvodapedagógus- vezető beosztás
- 1981.09.01. - 1984.07.31. Napközi Otthonos Óvoda, Hódmezővásárhely  
Óvodapedagógus
- 1981.08.01. - 1981.08.31. Zalka Máté Általános Iskola, Hódmezővásárhely  
Óvodapedagógus

### **Szakmai tanulmányok:**

- 2015 – 2017. Debreceni Egyetem Felnőttképzési kar  
Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga
- 1979 – 1981. Szarvai Óvónőképző Intézet, Szarvas

### **Egyéb:**

- B kategóriás jogosítvány
- Az Office csomag (Word, Excel, PowerPoint) felhasználói szintű ismerete

### **Készségek:**

- könnyen megtalálom a közös hangot az emberekkel
- kreativitás jellemzi a munkámat
- tiszteletben tartom a határidőket
- nyitott vagyok az újszerű megoldásokra

## **2.1. SZAKMAI ÉLETÚT**

### **Munkahelyeim:**

Szerencsi Óvoda és Bölcsőde, Szerencs

2013.06.01. - napjainkban is

2013.12.01-től óvodapedagógus és intézményvezető helyettes

3.sz. Napközi Otthonos Óvoda, Szerencs / Csalogány Óvoda/

1987.12.14. - 2013.05.31.

Óvodapedagógus

I.sz. Napközi Otthonos Óvoda, Szerencs-Ond

1985.07.01. - 1987.12.13.

Óvodapedagógus-vezető beosztás

Általános Iskola, Taktakenéz

1984.08.10. - 1985.06.30.

Óvodapedagógus- vezető beosztás

Napközi Otthonos Óvoda, Hódmezővásárhely

1981.09.01. - 1984.07.31.

Óvodapedagógus

Zalka Máté Általános Iskola, Hódmezővásárhely

1981.08.01. - 1981.08.31.

Óvodapedagógus

### **Továbbképzések:**

2015-2017. Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga

2015-2016. Portfólió írás- védés

2015. Tehetség ígéreték felismerése az iskoláskor-előtt (R566\_013) 10 óra

2014. A gyermekek mindenek felett álló érdekében szervezett 13. Országos Óvodai Szakmai Összejövetelen

- Témája: A tanfelügyeletre várva (7 óra)

2007-2008. Vizuális játékok, és érdekes technikák, eszközök a gyakorlatban - 60 órás

2005. Bábos technikák. A pedagógus elméleti és bábtechnikai ismereteinek bővítése- 60 órás

2001-2002. A drámapedagógia alkalmazásának lehetőségei a tanulás, tanítás folyamatában -60 órás

1999. „A tanulási- magatartási-beilleszkedési zavar kérdésköre” - 60 órás



## 2.2. SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

Az óvodapedagógusi hivatás komplex felkészültséget igényel. A pályakezdés természetes fiatalos lendülete és az óvodavezetőm bizalma segítette a kezdeti kihívások vállalására.

Városi és megyei szinten szervezett szakmai napokon bemutató foglalkozásokat tarthattam.

A sikeres kezdet rávilágított arra, hogy a szakmám iránti szeretet, elhivatottság sokrétű lehetőséget nyújthat számomra. Örömmel vállaltam a kihívásokat. Hamar felismertem, hogy kreatív ötleteim esztétikai élményt nyújtanak a gyermekeknek és a környezetemnek. Ezen keresztül a tehetségek kibontakozását is segíthetem. Törekedtem és törekszem a változatosságra, mely az óvodai palettán sokszínű lehetőségeket nyújt.

Ahhoz, hogy munkámban változatosan és igényesen dolgozhassak az akkreditált tanfolyamokon megismert témákat, eszközöket módszereket, anyagokat szívesen beépítettem a mindennapi gyakorlataimba.

Szeretem a „másságot” az átlagtól eltérőt, amely a kreatív megvalósítást segíti. Ezzel az érzékenységgel sok ötletet, élményt nyújtottam a gyermekeknek és tágabb környezetemnek. A visszajelzések pozitív töltetet adtak: sikeres gyermekrajz pályázatok, városi szintű gyermek közeli műsorok háttér dekoráció elkészítéséhez felkérést kaptam. Városi fellépések alkalmával az igényes előadással, egyedi díszletekkel kívántam a csoportomba járó gyermekek lelkesedését fokozni és a közönség figyelmét megragadni. Tudtam, hogy a gyermekeken keresztül megnyerhetem a szülőket, amely inspirált a színvonalas, tartalmas munkára.

Mindenkor közösségben gondolkodtam, ezért szívesen vállaltam olyan feladatokat, mely a kollektívának és az intézménynek a fejlődését eredményezi.

Előző munkahelyemen a Pedagógiai Program megírásában, az ott működő Alapítvány munkájában is tevékenyen részt vettem és a fejlődést támogató pályázatok lehetőségét megragadva segíthettem a környezet fejlesztését.

A Köznevelési törvény elvárásának megfelelően a pedagógus életpálya modellt vállalva 2015-ben jelentkeztem a portfólió megírására, melyet 2016-ban sikeres védelem követett. Párhuzamosan beiratkoztam Hajdúböszörménybe Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga képzésre, melyet 2017-ben fejeztem be.

2013. június 1-től előző munkahelyem megszűntetése után a jelenlegi intézményegységben vezető helyettesi megbízást is kaptam. Ez az új terület izgalmas lehetőségeket nyújt, melyet örömmel teljesítek. Az új megbízatás első kihívása a mentálhigiéné, ezt a területet a vezető képzés során sokat tanulmányoztam.

Bátran kipróbálok és kezdeményezek olyan programokat az óvodában, melyek nem átlagosak, és közösségmozgató erővel nyújtanak élményt. Büszke vagyok, hogy olyan kiállítás sorozatot

rendezek és szervezek, mely gyermekközpontú, és ebben a kezdeményezésben a szülők is partnerként támogatnak. Számomra fontos, hogy változatos lehetőségeket megragadva tudjak maradandó élményt nyújtani a környezetemnek. Munkám során a lelelkesebb partnereim a gyermekek, kíváncsiságuk, érdeklődésük facilitátorként\*(folyamatsegítőként)\* segíti a folyamatos megújulási lehetőséget. Ezek a szakmai sikerek, elismerések garanciái elkövetkező vezetői munkámnak.

Ezeket a programokat, sikereket csak a kollégák támogató segítségével érhettem és érhetem el. Köszönet érte.

Az intézményekben a minősítési eljárások alkalmával intézményi delegáltként vettem részt.

Tisztában vagyok a szakmai minősítések tanfelügyeleti ellenőrzések eljárásrendjével, amely ismeretet közvetlenül beépítem vezetői tevékenységembe.

A nevelőtestület tagjaként a helyi BECS-ben- az intézmény belső ellenőrzési csoportja- aktívan segítem a kollégákat.

Pályakezdő kollégámat mentorálom, és támogatom a sikeres minősítési eljáráshoz szükséges szakmai felkészülésben, annak megvalósításában.

## 2.3. BEVEZETŐ GONDOLAT

*„Gyermekekkel foglalkozni minden bizonnal a leghálásabb munka,  
ami a földünkön osztályrészüll jutott,  
de saját tökéletességünket is ez mozdítja előre.”*

*Brunszvik Teréz*

A jövő nemzedékének kiemelkedő szintű neveléséhez korszerű tudás, szakma iránti szeretet, elhivatottság és alázat szükséges. Ezek együttes jelenléte eredményezheti a köznevelés színvonalas működését. A környezet felgyorsult változásait követve az óvodával szembeni igények is megváltoztak. A gyermek nevelése elsősorban a család feladata, melyet az óvodai nevelés kiegészít. Ez családon alapuló felelősség, mely a harmonikus fejlődést biztosíthatja.

A mai korban a piactudomány erősödése szétaprózza a családokat, ennek egyenes következménye, hogy nagyobb feladat hárul az intézményre és a pedagógusokra a vezetőn keresztül.

Óvodapedagógusként 38 éve dolgozom. Munkám során alkalmam volt kis települések lakóit megismerni és beilleszkedni az adott közösségbe, ahol az elfogadtatás és az elfogadás egyensúlyának megteremtésével eredményesen végezhettem a rám bízott gyermekközösség fejlődésének előrehaladását, nevelését.

A szakma iránti szeretet és alázat segített abban, hogy a kreativitásom, élménygazdagságot tudjon adni azoknak a személyeknek, akikkel napi szoros kapcsolatban voltam és vagyok. Ezt az elhivatottságot Teréz anya gondolatával tudom a legjobban érzékelteni.

„Soha ne engedd, hogy valaki ne legyen boldogabb ember a veled való találkozás után, mint előtte.”

A vezető helyettesi megbízatásom alatt alkalmam volt beletekinteni az óvodavezetés szerteágazó és felelősségteljes feladataiba, és úgy érzem, hogy a kihívások pozitív hatással voltak elkötelezettségemre.

Ahhoz, hogy megfelelően tudjunk másokat vezetni, meg kell ismerni önmagunkat.

Tudatosan készültem a vezető feladatra, melynek első állomása önmagam vezetése és megismerése volt. Ha valóban önmagába néz az ember, akkor az alábbi idézet segítheti a feltárást: „...egy ember igazi természetéről az árulkodik leginkább, ahogy az alárendeltjeivel bánik. Ne azt nézd, mit csinál, mikor vele egyenrangúak között van.”

Ez a valós önismeret egyik vezérága.

Emberek vezetésének felvállalása összetett és felelősségteljes feladat. Célom, hogy olyan intézményi légkör fogadja a közösséget, melyben mindenki megtalálhatja az önmegvalósítás, kiteljesedés lehetőségét, amely a minőségi munkát biztosítja.

Gyermekek, felnőttek szükséges a fejlődés megtapasztalása. Ez csak akkor lehetséges, ha felismerjük az erősségünket és gyengeségünket. Feladatom önmagam és a kollégák számára megtalálni a szakmai fejlődés lehetőségét.

## **2.4. HITVALLÁS**

A gyermekek egészséges fejlődésének segítése nagy felelősséget igényel az óvodapedagógusoktól és az intézménytől. Vitathatatlan a gyermek és a szülő biztonságérzet szükségesszerűsége. Az óvoda feladata, hogy a gyermekben a tudás iránti vágy megszerzése élettani szükségé váljon. Ez csak akkor válik hitelessé, ha az óvodapedagógus a saját életvitelével is igazolja ezt a szemléletet.

A jövő nemzedékének eredményes neveléséhez a mai kor szellemiségében is helytálló, Maria Montessori gondolata, mely megfelelően tükrözi a gyermek fejlődésének segítségét.

„Kezdeményezni, aztán hagyni, hogy a gyermek szabadon kibontakozhassa képességeit. Ez a pedagógus feladata.”

Ehhez a sikeres munkához a vezetői feladatom biztosítani egy olyan intézményi légkört, melyben érezhető a gyermekek és a dolgozók felé:

- támogatás
- elismerés

- dicséret
- megbecsülés
- őszinteség
- hitelesség
- bizalom
- önmegvalósítás
- csapatszellem

Ha ezek sikeresen megvalósulnak akkor egészséges szellemű légkörben folyhat az oktató nevelő munka a gyermekek harmonikus fejlődése érdekében.

## 2.5. MOTIVÁCIÓ-VEZETŐI JÖVŐKÉP

Vezetői munkám során értéket szeretnék közvetíteni, melyben első helyen a gyermek áll. Ha ők biztonságban, boldognak érzik magukat, az óvodapedagógusok számára is érezhető a támogató légkör.

A változások megjelenése szükségessé teszi a fejlődés igényének felismerését, amit átgondoltan, megtervezve kell megvalósítani. Nem felejthető az, hogy 3-7 éves korosztály fejlődéséért felelünk, és az életkori sajátosságokat figyelembe kell vennünk. Ennek ismerete a változások megjelenésekor eredményezhet konfliktus helyzetet, melyet átgondolt újra értelmezéssel lehet megoldani.

Vezetőként célom, hogy a közösség ismerje fel, hogy csapatban gondolkodom, mert csak közösen leszünk képesek megvalósítani azokat a célokat, feladatokat, melyet a partnereink az óvodánktól elvárnak és igényelnek.

A vezető egyik nagy kihívása, hogy vonzó, sikeres intézményi légkört teremtsen.

A motiváción keresztül kívánom megtalálni azt az egyensúlyt, ami sikerhez vezet.

A jövőkép megfogalmazásánál a gyermek mindenképp felett álló érdekét tartom elsődlegesnek.

A pedagógusi esküvételem is ezzel a gondolattal indított el az óvodapedagógusi pályán.

A gyermekek érdeklődésére építve kívánom megtervezni és megvalósítani azokat a tevékenységeket, melyek támogatóan segítik az előzetes tudásra épülést. Motiváció megteremtésével cél, hogy biztosítsam a gyermekeknek a felkészülést ahhoz, hogy a tanulás iránti érdeklődésüket, kíváncsiságukat megtartsák.

Az eredményes nevelési, tanulási területeket együttes munkával lehet megvalósítani.

Az alapdokumentumok alapos ismerete a nevelőtestület számára igényként jelenjen meg. Ezzel a tájékozottsággal lehet elkezdni a Pedagógiai Program felülvizsgálatát és módosítását, az érdemi pedagógiai tevékenységünket.

Ösztönzőleg kívánok hatni a kollégákra, hogy bátran tágítsák ki határaikat, merjenek kreatívak, ötletgazdák lenni így az önmegvalósítás lehetőségével a legjobb képességeik kibontakoztatását érhetik el. A brainstorming\*(együtt gondolkodás\*) módszer alkalmazása elsődleges számomra.

A gyermeknél is önmagához mérten értékelünk, nincs ez másképp a felnőttél sem.

Legyen a közösség számára igény, hogy minél gazdagabb tudásszint segítse a gyorsan változó világban a lendületes eligazodást.

A változások a szervezeten belül konfliktus helyzeteket is teremthetnek, ebben az esetben az érzékenység jelenlétét nem célszerű a személyeskedés irányába terelni, mert ez nem vezet eredményre.

Az egészséges vélemény ütköztetésnek ösztönző, építő hatásúnak kell lenni.

A problémákat meg kell találni és megoldásra kell törekedni. Pozitív gondolkodás erősíti a közösséget, mely megteremti az egyensúlyt a mentálhigiéné területén.

Az óvodapedagógusok szakirányú végzettségére támaszkodva célokom a tevékenységi területek igényes, magas szintű megvalósítása.

### **Céloom:**

- pozitív és negatív körülményeket a fejlődés javára fordítsam
- a közvetlen derűs hangulat megteremtése melyben gyermek és felnőtt egyaránt jól érzi magát
- olyan óvodai légkör=ethosz\*(magatartás)\* megvalósítása, ahol a gyermek jól érzi magát és a gyermek érzelmi és értelmi fejlődése a szilárd iskolakezdetet biztosítja
- szűkebb és tágabb környezet és partneri elégedettség
- mérési eredmények értékelése, reflektálása fejlesztési irányvonalak kijelölése
- önkontroll és külső visszajelzések együttes koherenciája a szakmai fejlődési mutató emelése
- önmegvalósítás elősegítése: továbbtanulás, továbbképzések támogatása, tudatos koordinációja az intézményi célok elérése érdekében
- innovatív, kreatív gondolkodás befogadása

## **3. HELYZETELEMZÉS**

### **3.1. Óvoda Történet**

Szerencs városában az óvodai nevelés / kisdédóvó / már a XIX. század végétől 1896-tól jelen van. A régi épület helyét új váltotta fel, amelyben a Napsugár Óvoda működik. A XX. század utolsó harmadában, 1971-től a Szerencsi Cukorgyár és Csokoládégyár fenntartása alatt új óvodát létesített a város, amely a Gyárkerti óvoda. A lakosság számának növekedése szükségessé tette, hogy a Szerencshez tartozó Ond településen is kialakítson a Fenntartó egy óvodai csoportot. 1987-től ismételten bővült az intézmények száma a két csoportos Csalogány óvodával. A négy köznevelési intézmény 2013. májusáig fogadta a helyi és vidéki gyermekeket. A Csalogány óvodát célszerűségi okból bezárták és az ott dolgozókat a Gyárkerti épületben tovább alkalmazták.

#### **3.1.1. Óvodai Helyzetkép**

A Szerencsi Óvoda és Bölcsőde fenntartója: Szerencs Város Önkormányzata

A városnak igénye volt az óvodák felújítása, mely lépcsőzetesen valósult meg.

Szerencs-Ond településen a 2005-ben elsőként felújított Csillagfény Gyermeksziget óvoda egy csoporttal működik.

A Fenntartó által benyújtott sikeres óvoda felújítási pályázat eredményeként 2013. október 25-én Szerencsen átadásra került a két megújult intézmény. Így mindhárom óvoda és a bölcsőde modern, az európai igényeknek megfelelő tárgyi feltételekkel rendelkezik.

A Gyárkerti és Napsugár óvoda emeletes épület. A csoportszobák megközelítése az akadálymentes személyi felvonóval is biztosított.

A Gyárkerti óvodában négy csoportban a beépített szekrények pótlása lépcsőzetesen megvalósult, de még két csoportban nem történt meg a beépítés.

A felújítás a külső környezetet is érintette. A használatba vétel után szükséges volt a kavicsagyak egy részének megszüntetése, melyet gumitégla burkolat váltott fel a mászóka és a hinta alatt. Ez az átalakítás külső partneri, szülői és pályázati lehetőséggel valósult meg. A jövőben is cél a játszótér fejlesztése partneri támogatással és önerővel.

A betervezett két játéktároló megépítése könnyítené az udvari játékok /homokozó játékok, járművek/ elhelyezését.

A régi kerítéselemek egy része folyamatos karbantartást igényel. Célszerű végig gondolni a későbbi teljes kerítés cserét.

A Napsugár óvodában is kiemelt igény volt a játszótér korszerűsítése. Ezt tükrözi a „mezítlábas” park megépítése, a gumitégla elhelyezése a hinta alatt és a „mini” focipályán.

A fejlesztést külső, önkormányzati és alapítványi támogatással valósították meg.

Az intézményhez két bejáraton keresztül lépcső vezet, melynél nincs akadálymentes feljárt. Ennek kiépítése tervben van.

A Csillagfény Gyermeksziget óvodában a játszótér az állag romlás következtében nagyobb karbantartást igényel, így kiemelt feladat az udvari játékok korszerűsítése, újrahasznosítható anyagok felhasználásával.

A bölcsődei udvar felszereltsége, állaga megfelelő. A gyermekek biztonságos mozgáskielégítésére alkalmas.

Az óvoda szakmai munkája a Pedagógiai Program alapján történik.

A város intézményének megnevezése: **Szerencsi Óvoda és Bölcsőde**

### 3.1.2. STATISZTIKAI ADATOK

### 3.1.3. AZ INTÉZMÉNY ÉPÜLETEI

Központi épület (székhely intézmény): Napsugár Óvoda

Telephelyek: Gyárkerti óvoda, Csillagfény Gyermeksziget óvoda, Bölcsőde

Intézmény	Napsugár óvoda	Gyárkerti óvoda	Csillagfény Gyermeksziget óvoda	Bölcsőde
Csoportok száma	6	5+1*	1	3
Település	Szerencs	Szerencs	Szerencs-Ond	Szerencs

\* Német nemzetiségi csoport

### 3.1.4. GYERMEKLÉTSZÁM, CSOPORTOK ELOSZTÁSA ÉPÜLETENKÉNT

Az Alapító okiratban meghatározott gyermeklétszám:

Csillagfény Gyermeksziget -Ond	25 fő
Bölcsőde	50 fő
Gyárkerti Épület	160fő
Napsugár Épület	160 fő

Épületenként a létszám alakulás:

Csillagfény Gyermeksziget -Ond	10 fő
Bölcsőde	35
Gyárkerti Épület	146
Napsugár Épület	144+1 előjegyzett

Évek tapasztalata tükrözi, hogy Szerencsen mindkét óvoda közkedvelt, amit a gyermeklétszám mutatója is visszaigazol. Ond településen a demográfia helyzet alapvetően befolyásolja az óvodai létszámot. Törekvések vannak az intézmény népszerűsítéséért.

A csoportok összetétele épületenként:

Csillagfény Gyermeksziget	1 vegyes csoport	
Gyárkerti épület	6 vegyes csoport	
Napsugár épület	3 vegyes csoport	3 csoport részben osztott

A csoportok kialakítását szülői visszajelzések, igények figyelembevételével valósulnak meg.



**Épületenként a csoportlétszám:**

<b>Csillagfény Gyermeksziget</b>	<b>Gyárkerti épület</b>		<b>Napsugár épület</b>		<b>Bölcsőde</b>	
<b>10 fő</b>	Csalogány csoport	<b>25 fő + 2 fő SNI-s</b>	Bambi csoport	<b>24 fő</b>	Boribon csoport	<b>11 fő</b>
	Csicsergő csoport	<b>24 fő</b>	Gézengúz csoport	<b>24 fő</b>	Micimackó csoport	<b>12 fő</b>
	Katica csoport	<b>22 fő</b>	Micimackó csoport	<b>25 fő +1 fő előjegyzéses</b>	Bolóc csoport	<b>12 fő</b>
	Lepke* csoport	<b>25 fő + 1fő SNI-s</b>	Napocska csoport	<b>23 fő</b>		
	Maci csoport	<b>25 fő</b>	Süni csoport	<b>24 fő</b>		
	Nyuszi csoport	<b>25 fő</b>	Százsorszép csoport	<b>25 fő</b>		

\*Német nemzetiségi csoportként működik. Óvodai beiratkozáskor szülők jelzik nemzetiségi óvodai neveléshez igényüket.

Az óvodai beiratkozást megelőzően nyílt nap keretében betekintést nyerhetnek a leendő óvodások az intézmények életbe, ahol ízelítőt kapnak a magas szintű pedagógiai munkáról és a gyermekek számára felajánlott változatos lehetőségekről.

Az óvodai felvételnél figyelembe vesszük a távozó gyermekek létszámát, és a jelentkező gyermekeket ennek arányában vesszük fel. Cél, hogy a 25 főre tervezett csoportok kihasználtsága maximálisan biztosítva legyen. Ez a létszám 1-2 fő plusz-mínusszal változhat a nevelési évben, mert a városban a lakosság állandósága változik, ami egész évben befolyásolhatja az óvodai létszám aktualitását. Az SNI-s gyermekek fogadása a gyermek egyéni speciális helyzetéből adódóan 2-3 fő többlet beszámításával értelmezetten növelheti meg az adott csoport létszámát.

Az Alapító Okiratban foglaltak szerint az intézmények fogadják az SNI-s gyermekeket, akikkel szakirány végzettséggel rendelkező fejlesztő pedagógus foglalkozik a törvényben meghatározott órakereten belül. A gyógypedagógus együttműködési megállapodás keretében, a logopédus feladatellátását a Pedagógiai Szakszolgálat szakemberei végzik. Az intézmények tárgyi feltételei biztosítják a fejlődéshez szükséges feltételeket a gyermekek számára. A Szakértői Bizottság felülvizsgálatának időpont rögzítését a gondozási szám dokumentálását a mulasztási naplóban a törvényi elvárásnak megfelelően vezetjük. A vizsgálatkérő lap kitöltését a gyermeket fejlesztő pedagógussal együtt a csoport óvodapedagógusai töltik ki.

A szülők támogatása ezekben a családokban fokozottabb törődést, odafordulást igényel tőlünk.

### 3.1.5. SNI-s GYEREKEK

Csillagfény Gyermeksziget-Ond	Gyárkerti óvoda	Napsugár óvoda
0 fő	3 fő	3 fő

#### A Csillagfény gyermeksziget óvoda SNI-s gyermek:

0 fő

#### A Gyárkerti óvoda SNI-s gyermekei:

1. Kevert specifikus fejlődési zavar: 2 főnek vehető figyelembe
2. Kevert specifikus fejlődési zavar: 2 főnek vehető figyelembe (szeptembertől iskolás)
3. Down-szindrómás: 2 főnek vehető figyelembe

#### A Napsugár óvoda SNI-s gyermekei:

1. 1 fő mozgásszervi fogyatékos, aki 3 főként figyelembe vehető (szeptembertől iskolás)
2. 1 fő kevert specifikus fejlődési zavaros, aki 2 főként vehető figyelembe
3. 1 fő aktivitási és figyelemzavar, aki 2 fővel vehető figyelembe

### 3.1.6. VIDÉKI GYERMEKEK ELOSZLÁSA ÉPÜLET-CSOPORT SZINTEN

Bölcshóde	7 fő
Csillagfény Gyermeksziget -Ond-	0 fő
Gyárkerti óvoda	54 fő
Napsugár óvoda	23 fő

A környező települések lakosai szívesen választják a szerencsi óvodákat gyermekeiknek. A kimagasló pedagógiai munka vonzata mellett a munkahely és az iskola, a városhoz köti a szülőket, testvéreket.

Vidéki gyermekek eloszlása az óvodai csoportokban:

Csillagfény Gyermeksziget	Gyárkerti óvoda		Napsugár óvoda	
	0 fő	Csalogány csoport	14 fő	Bambi csoport
Csicsergő csoport		8 fő	Gézengúz csoport	6 fő
Katica csoport		9 fő	Micimackó csoport	2 fő
Lepke csoport		5 fő	Napocska csoport	0 fő
Maci csoport		10 fő	Süni csoport	4 fő
Nyuszi csoport		8 fő	Százsorszép csoport	8 fő

Vidéki gyermekek eloszlása a bölcsődei csoportokban:

Bohóc csoport	3 fő
Boribon csoport	3 fő
Micimackó csoport	1 fő

### 3.1.7. A SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE DOLGOZÓI LÉTSZÁMA

Óvodapedagógus	27
Dajka	13
Óvodatitkár	1
Pedagógiai asszisztens	4
Karbantartó	1
Bölcsődei gondozó	6
Bölcsődei dajka	2
Közfoglalkoztatott dolgozó	12
Összesen	66

Az intézményekben a megfelelő személyi feltételek biztosítják a kiegyensúlyozott, szakszerű munkavégzést. A dajkák és a pedagógiai asszisztensek jelenléte sokat segít az óvodapedagógusok munkájában. A karbantartási feladatokat egy állandó és egy közfoglalkoztatott dolgozó látja el a négy intézményben. Néha nehézséget jelent a feladatellátási helyekre történő logisztikai szervezés, ezért a hatékonyság garantálása érdekében szükséges lenne még egy állandó karbantartó alkalmazása. A technikai személyzet nagy segítséget jelent, szervezetten biztosítva van a munkájuk által az épületek higiéniai feltétele. Az ő feladat tudatuk, lelkiismeretes munkavégzésük hangsúlyosan jelen van az óvoda pozitív megítélésében. Kutatások statisztikai adatai is bizonyítják, hogy szülői elvárások az óvodaválasztás alkalmával a higiéniai területekre is összpontosítanak.

**Az állandó dolgozói létszám alakulása épületenként:**

	<b>Csillagfény Gyermeksziget óvoda Ond</b>	<b>Gyárkerti óvoda</b>	<b>Napsugár óvoda</b>	<b>Összesen</b>
<b>óvodapedagógus</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>27</b>
<b>dajka</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
<b>pedagógiai asszisztens</b>	<b>1</b>	<b>1(+1*)</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>óvoda titkár</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>karbantartó</b>			<b>1</b>	<b>1</b>

\*A pedagógiai asszisztens feladatkört fél műszakban látja el

A Csillagfény Gyermeksziget óvodában egy óvodapedagógus határozott idejű szerződéssel dolgozik 2019. júniusában nyugdíjazás előtti felmentési idejét kezdi meg. Utánpótlásról gondoskodni szükséges.

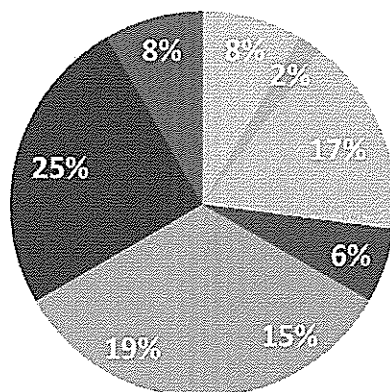
Bölcsődében egy gondozónő, a Gyárkerti óvodában egy dajka Gyesen van jelenleg. Helyettesítésükre határozott időre alkalmazunk munkavállalókat.

Napsugár óvodában két óvodapedagógus 2019. január és február hónaptól nyugdíjazás előtti felmentési idejét kezdte meg. A nyugdíjazást követően óvodapedagógusok felvételével kell a létszám egyensúlyát biztosítani a törvényesség betartásával.

Céлом a személyi feltételek optimális biztosítása. Az óvodapedagógus és nevelő munkát segítők ellátottságának folyamatos, zökkenőmentes alkalmazása. Ez lehet az alapja, garanciája annak a kimagasló szakmai munkának, melyet már megszoktunk, amelyet az óvodát fenntartó és használó partnereink várnak tőlünk.

### 3.1.8. ÉLETKOR SZERINTI DIAGRAM

#### Az óvoda dolgozóinak életkor szerinti eloszlása

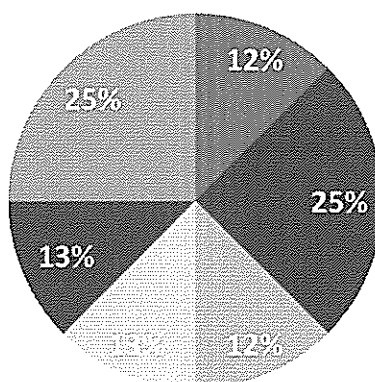


■ 26-30 év ■ 31-35 év ■ 36-40 év ■ 41-45 év ■ 46-50 év ■ 51-55 év ■ 56-60 év ■ 61-65 év

A három intézmény dolgozóinak átlagéletkora 48,65116 év.

Az óvoda demográfiai mutatója előre vetíti, hogy a kollektívában az elkövetkezendő időszakban, években a nyugdíjba vonulás folyamata megkezdődik. Erre a helyzetre célszerű felkészülni és tudatos humánerőforrás gazdálkodást tervezni.

#### A bölcsődei dolgozók életkor szerinti eloszlása



■ 26-30 év ■ 31-35 év ■ 36-40 év ■ 46-50 év ■ 51-55 év ■ 56-60 év

A bölcsődei dolgozók átlagéletkora a korfát tekintve szerencsésebb 43,125 év.

### 3.1.9. KÖZFOGLALKOZTATOTT DOLGOZÓK

Csillagfény Gyermeksziget /Ond/ :2 fő,

Gyárkert: 2 fő + 1 fő osztott munkakörben (Ond + Gyárkert),

Napsugár: 5 fő,

Bölcsőde: 2 fő

### 3.1.10. ÓVODAPEDAGÓGUSOK VÉGZETTSÉGE

Egyetemi végzettség	Főiskolai végzettség
1 fő	26 fő

### 3.1.11. ÓVODAPEDAGÓGUSOK ELŐMENETELI BESOROLÁSA

	Csillagfény Gyermeksziget óvoda	Gyárkert óvoda	Napsugár óvoda
<b>Gyakornok</b>		1	
<b>Pedagógus 1</b>		2	4
<b>Pedagógus 2</b>	1	8	8
<b>Mesterfokozat</b>		1	2

A köznevelési törvény irányelvéhez igazodva az óvodapedagógusok a folyamatos szakmai előmenetele jogszerűen történik. Az előmeneteli lehetőséget megragadva az átszervezést követően 9 óvodapedagógus lépett pedagógus II. fokozatba. Azóta is évente sikeres portfólió megírás után több kartársnő is pedagógus II. fokozatba került. Két gyakornok óvodapedagógust mentorált az óvoda, és egyikük pedagógus I. fokozatba lépett, a másik kollégának 2019. decemberében kap majd lehetőséget a portfóliója megvédéséhez.

A pedagógus előmeneteli rendszert követően 2018-ban tanfelügyeleti intézményvezetői, majd intézményi ellenőrzés volt. A vizsgálat rámutatott a kiemelt és a fejlesztésre szorult területekre. Az utóbbira intézkedési terv készült.

### 3.1.12. TOVÁBBKÉPZÉSI RÉSZVÉTEL

Érdeklődési kör, vagy esetleges fejlesztendő területek erősítése céljából a hét évente történő szakmai továbbképzések támogatása továbbra is a szakmai fejlődési szint emelkedését segíti. Öt évre szóló továbbképzési program alapján készül el a továbbképzési ütemterv. Az intézmény

a lehető legtöbb pedagógus számára biztosítani kívánja a továbbképzésen való részvétel lehetőségét, ezért a továbbképzések közül a rövidebb, 30 órás képzések előnyt élveznek. Szakma megújulást intenzíven biztosító, legalább 60 órás képzés, valamint a szakvizsga, és másoddiploma megszerzése, támogatása lehetőségként adott.

Az óvodapedagógus szakképzettség, oklevél megszerzését követő hetedik év szeptember hónap első munkanapjától azon év augusztusának utolsó munkanapjáig tart, a továbbképzési kötelezettség, amelyben az 55. életévét betölti az óvodapedagógus. Mentessül a továbbképzés alól az a pedagógus is, aki 2012. szeptember 1-jén az ötvenkettedik életévét betöltötte. A hétvévenkénti továbbképzés legalább százhusz akkreditációs ponttal elismert foglalkozáson való részvétellel és az előírt tanulmányi követelmények teljesítésével valósul meg. A továbbképzési kötelezettség csak az oktatásért felelős miniszter által kiadott továbbképzési jegyzéken szereplő (akkreditált) továbbképzéssel teljesíthető.

Ha a továbbképzések anyagi vonzata érinti az intézményt, akkor a Fenntartóval előzetes egyeztetés alapján épül be a tervezetbe az adott továbbképzési lehetőség.

Az intézményben életkor alapján több kartásnő mentessül a továbbképzési kötelezettség alól.

**Csillagfény gyermeksziget óvoda:** Életkora alapján egy óvodapedagógus mentessül a továbbképzések teljesítése alól.

**Gyárkert óvoda:** 10 fő mentes a kötelezettség alól, 2 fő továbbképzésének koordinálása szükséges a jövőben.

**Napsugár óvoda:** 6 fő mentes a kötelezettség alól, 5 fő teljesítette a kötelező 120 órát, 3 főnek még teljesíteni kell a kredit pontjait.

Előnyt élveznek azok az óvodapedagógusok, akiknek a hétvévenkénti továbbképzési rendszerben a 120 órás időkeret teljesítéséhez kevesebb óra hiányzik. De továbbra is érdeklődési irányultásnak megfelelően minden dolgozónak lehetősége van kötelezően szabályozott kredit ponttól függetlenül szakmai képzéseken részt venni.

### **3.1.13. SPECIÁLIS TEVÉKENYSÉGEK LEHETŐSÉGE AZ INTÉZMÉNYEKBEN**

Külső partnerek bevonásával segítjük a gyermekek fejlődését. Igény felmérés év elején történik, szülői nyilatkozatok kitöltésével. A fejlesztő foglalkozást, tehetségfejlesztést, logopédiai foglalkozást a Pedagógiai Szakszolgálat szakemberei végzik. Hangszeres oktatást és a zene óvodát a helyi művészeti általános iskola pedagógusai oktatják. A hitoktatást a település egyházainak hitoktatói, a játékos angol nyelvoktatást a helyi általános iskola angol szakos pedagógusa tartja. A sport területén a városban működő birkózó és labdarúgó szakosztály szakembereinek irányítása alatt fejlődhetnek óvodásaink.

## SPECIÁLIS TERÜLETEK TÁBLÁZATA

	Csillagfény gyermeksziget óvoda	Gyárkerti óvoda	Napsugár óvoda
Angol	0 fő	14 fő	26 fő
Fejlesztő foglalkozás	0 fő	24 fő	36 fő
Hangszer	0 fő	1 fő	9 fő
Hitoktatás	0 fő	R.K.* 7 fő REF.** 5 fő	R.K.* 4fő REF.**3fő
Logopédiai foglalkozás	0 fő	22 fő	22 fő
Sport	0 fő	11 fő ovifoci	22fő ovifoci, 12 fő birkózás
Tehetség fejlesztés	0 fő	24 fő	10 fő
Zene óvoda	1 fő	1 fő	12 fő

\*Római Katolikus, \*\* Református

### 3.1.14. TEHETSÉG GONDOZÓ PROGRAMOK

**Gyárkerti óvoda:** „Nyitva van az arany kapu csak bújjatok rajta ...” óvodai népzene- néptánc tehetséggondozó műhely. Szülői igények és óvodapedagógusi javaslatok figyelembevételével 13 fő vesz részt ebben a tevékenységben két óvodapedagógus irányításával.

2011 februárjában vizuális területen alakult meg /az NTP-OKA XX.- „Óvodákban működő tehetséggondozó műhelyek támogatása” című eredményesen benyújtott pályázat után a Szorgos kezek, szárnyaló képzelet kreatív műhely. Maximalizált létszámmal /16 fővel/, két óvodapedagógus irányításával működik. A tehetségcsírák óvodapedagógusi javaslatra járnak műhely foglalkozásra.

A műhelyvezető óvodapedagógusok az óvoda Alapítványán keresztül pályázati lehetőségekkel támogatják a műhely eszköz állományát.

Több sikeres gyermekmunkák jelzik az eredményes hatékony működést.

**Napsugár óvoda:** Hagyományörző tehetséggondozás keretén belül: 18 fővel, két óvodapedagógus vezetésével sajátítják el a gyermekek a népi zenés gyermektánc koreográfiáját.

**Csillagfény gyermeksziget óvoda:** „Alkot-lak” tehetséggondozás 4 fővel egy óvodapedagógus irányításával működik.



### 3.1.15. SZAKMAI MŰHELYEK

#### **Napsugár óvoda:**

„Varázskendő” drámajáték műhely célja a gyermek- felnőtt együtt játszásának kölcsönhatása, mely gazdagítja a gyermekek élményszerzését. A mesedramatizálás során a gyermekek kívánságának figyelembevételével történik a feldolgozásra kerülő meseanyag kiválasztása.

#### „Iskolanyitogató” műhely

Míndkét műhely az óvoda-iskola átmenetének könnyítéséhez kíván komplex, élménygazdag tevékenységet biztosítani a 6-7 éves korosztály számára.

A foglalkozások témái a Pedagógiai Programra támaszkodva kerülnek feldolgozásra.

A gyermekekre tervezett munkatervet tanév elején az intézményvezető felé prezentálják a foglalkozásokat vezető óvodapedagógusok. Év végén értékelik a reflexióban az elért megvalósított feladatokat.

### 3.1.16. SZAKMAI MUNKAKÖZÖSSÉGEK:

A munkaközösségek a szakmai és pedagógiai munka fejlődése érdekében a nevelőtestület javaslata alapján önszerveződéssel, az önmegvalósítás igénye szerint alakultak. A munkaközösségi tagok a kitűzött célok megvalósításában alkotó módon részt vesznek és az így szerzett tapasztalataikat a pedagógiai tevékenységükbe beépítik. A foglalkozások az intézmény óvodapedagógusai számára nyitottak, szabadon választhatók. Az éves munkatervet a Pedagógiai Program és az aktualitások alapján a munkaközösség vezetői havi lebontásban összeállítják és az intézményvezető felé október hónapban nyújtják be. Év végén beszámolóban elemzik az éves tervezésük megvalósítását, eredményességét.

#### **Célja:**

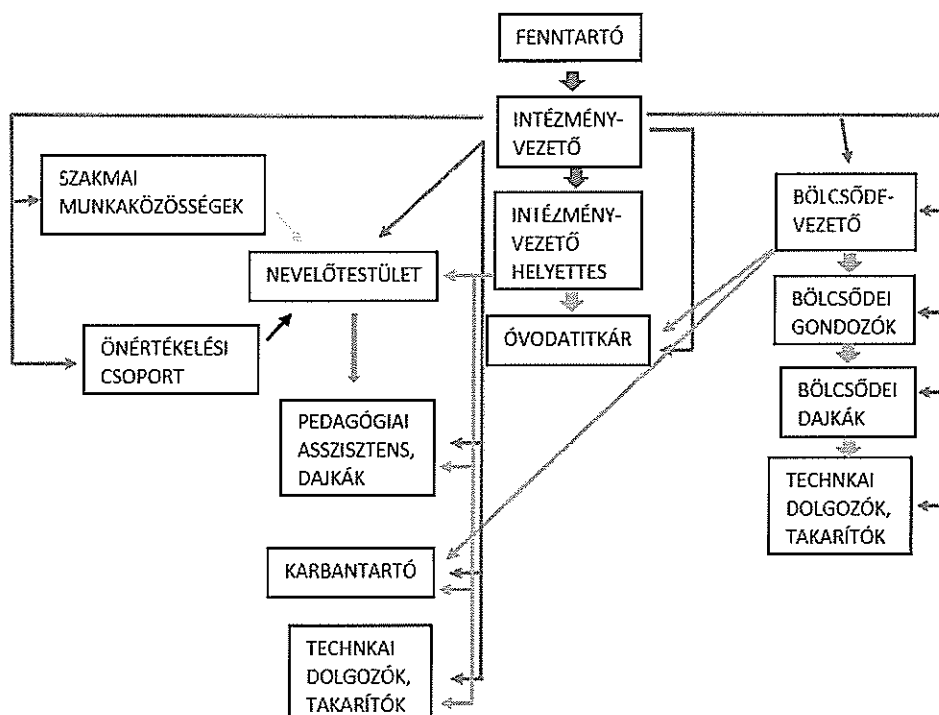
**Gyárkerti óvoda:** „Mérés-értékelés” segítse az óvodapedagógusokat a gyermekek hatékony megismerésében a fejlődés nyomon követésében, a törvényi elvárásoknak megfelelően.

**Napsugár óvoda:** „Varázsceruza” Változatos technikák gyakorlati bemutatása és elsajátítása az óvodai ünnepkörökhöz kapcsolódva.

**Belső önértékelési csoport** működését a 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet XV. fejezete tartalmazza. Tagjai: 2016-tól 2021-ig, 5 fő, 5 éves időtartamra lett megválasztva a Gyárkerti és a Napsugár óvodából. Feladatuk a szakmai munka fejlődésének segítése, foglalkozások látogatása, kérdőíves mérések kiértékelése, az Intézményi önértékelés területén a fejlesztendő területeknek a meghatározása intézkedési tervek, javaslatok megfogalmazása.

A munkaközösségek szakmai feladata, hogy segítsék, javítsák, koordinálják az intézményben folyó nevelőmunka színvonalát.

### 3.1.17. AZ INTÉZMÉNY SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE



## 4. ÓVODA-BÖLCSŐDE KAPCSOLATA

Az intézményhez, szakmailag önálló bölcsődei-nevelés gondozás kapcsolódik, mely a Bölcsődei Nevelés-Gondozás Országos Alapprogramja útmutatója alapján működik. Az együttműködés kezdetektől fogva kiemelt elvárásként jelen van az intézményekben. A szoros kapcsolat segíti a leendő óvodások folyamatos megismerését. A személyes nexus, a zökkenőmentes óvodai élet megkezdését támogatja. Az eddig már kialakult szokásrendet folytatva az intézmény helyi adottságait kihasználva továbbra is fontosnak tartom, hogy a bölcsődések jelen legyenek olyan rendezvényeken, amelyek az ő korosztályuknak, életkori sajátosságaiuknak megfelelnek. Óvodai beiratkozás előtt a bölcsődés gyermekek és szülei

számára lehetőség nyílik az intézmények megismerésére. A leendő óvó nénik bölcsődei látogatása megkönnyítheti a befogadás első lépéseit.

Cél a zavartalan óvodakezdés, mely segíti a gyermekek könnyebb szocializációját.

A Bölcsődék Napja április 21, mely minden évben nevelés nélküli nap. Ha az a heti pihenőnapra, vagy munkaszüneti napra esik az azt követő legközelebbi napra vonatkozik a nevelés-gondozás nélküli munkanap. Célja a bölcsődékben dolgozók szakmai fejlesztése.

A szakmai önállóság biztosítása mellett a hatékony információ átadás folyamatos megvalósítása az intézmények közötti rugalmas, zökkenőmentes kapcsolattartást segíti.

## **5. PEDAGÓGIAI MUNKA**

A 2011.évi CXCV. Köznevelési Törvény és az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja szabályozza az óvodai nevelés alapvető szakmai kereteit. A tudatos tervező munkát a törvényi változások ismeretében kell megvalósítani.

A Pedagógiai Programunkban mellékleteiben jelenik meg a módosításokra alapozott kiegészítés.

Városunkban az óvodai nevelés gyermekközpontú, befogadó és minden gyermek számára egyformán biztosítja a magas színvonalú szeretetteljes nevelést.

Az óvodapedagógus személye meghatározó a gyermek számára. Elfogadó, támogató attitűdje modellként szolgál. Munkáját a nevelőmunkát segítő kolléganő aktívan támogatja. A kettőjük összhangja teremti meg azokat a kiegyensúlyozott feltételeket, melyek segítik a gyermekek harmonikus fejlődését.

A pedagógiai munka megtervezését az alapidokumentum foglalja össze. Ezt a dokumentumot az óvodapedagógusok közösen készítették el. Címe „Négy vándor jár körbe-körbe”, mely tükrözi az egymásra épülő komplex tervezést. A Gyárkertei Óvodában német nemzetiségi csoport is működik. A Pedagógiai Program elkészítésekor figyelembe vettük a nemzetiségi nevelés sajátosságait és a sajátos nevelésű gyermekek óvodai nevelésének irányelvét.

Testületünket a szakma iránti elhivatottság jellemzi. Felelősségteljesen hozunk döntéseket a törvényi elvárások iránti megfelelés érdekében. Az Óvodai nevelés országos alapprogramját szem előtt tartva valósítjuk meg a pedagógiai törekvéseinket, mely segíti a gyermekeket a szűkebb és tágabb környezet megismerésében eligazodásában. Cél az intézmények helyi egyéni arculatának, specifikumainak, szokásainak, módszertani szabadságának tiszteletben tartása, mely segíti a hagyományok tovább örökítését.

A felnövekvő nemzedék harmonikus fejlődéséhez az óvodapedagógusok pedagógiai kultúrája előremutató jövőképet, modellt nyújthat a gyermekek számára. Vezetőhelyettesként megismertem a kollégák szakmai felkészültségét, erősségeiket, motivációs, emocionális és a tudatos tevékenység szervezését.

Az óvodai élet egészét áthatja a gyermekek mindenk felett álló érdeke. A gyermek legfőbb tevékenysége a játék. Ezért a hosszan tartó szabad játék túlsúlyának lehetőségét biztosítani kell számukra. Szükségesnek érzem a megfelelő időkeretet a gyermeki fantázia szárnyalására, melyet közvetett módon irányít az óvodapedagógus. A játék kiemelt szerepét a folyamatos, rugalmas napirend, a megfelelő időbeosztás, a játékos tevékenységszervezés garantálja. Ettől lesznek a gyermekek számára a tevékenységek szervezettek, összehangoltak. A differenciálás megjelenése egyéni képességek kihangsúlyozását segíti, ezért fontos, hogy az óvodapedagógus nyomon kövesse, tervezze a gyermekek szociális, értelmi és érzelmi képességeit.

A napi tevékenységszervezés, a gyermekek előzetes tudására épül. Változatos módszerekkel, eszközökkel, játékos interaktív, differenciált irányítással lehet a cselekvő aktivitást, tapasztalást a gyermekek számára megteremteni. A kisgyermek figyelmének aktív fenntartásához az óvodapedagógusnak kreatív szervezőkészséggel és gyakorlatias gondolkodással kell rendelkeznie. A maradandó élmény nyújtás érdekében külső környezetben, szabad levegőn történő tevékenységekkel is megvalósítható a tanulás folyamat. A megfelelő légkör biztosítja, hogy a gyermekek cselekvően szerezhessenek tapasztalatokat, miközben felfedezi környezetét, megismeri a helyi hagyományokat, néphagyományokat a nemzeti és a családi értékeket.

A kreativitás lehetőségének megteremtésével nagy részt a gyermeki fantáziára és kezűgyésségre kell hagyatkozni.

A Pedagógia Programunk részletesen taglalja az óvodai élethez kapcsolódó tevékenységek céljait, alapelveit, feladatait.

## **5.1. KIEMELT FIGYELMET IGÉNYLŐ GYERMEKEK TÁMOGATÁSA**

Az óvodai élet megkezdésének első időszakában megismerjük a gyermek anamnézisének. A szükséges kiemelt megfigyelés után, a szülők tájékoztatása megtörténik a tapasztalatainkról és közösen a gyermeket az optimális fejlődési szakasz megkezdéséhez segítjük. A kialakított bizalmi kapcsolat a gyermekek fejlődését garantálja, pozitív irányba vezeti. Az intézmény Alapító Okiratában foglaltak szerint fogadjuk az SNI-s gyermekeket, s ha indokolt a lehető leghamarabb szükséges elkezdni a fejlesztést, hogy iskolába lépés előtti időszakban eljussanak önmagukhoz mérten a megfelelő fejlettségi szintre. Az intézményen belül támaszkodom a szakirányú végzettségű óvodapedagógusok segítő, támogató munkájára, melyet nyomon követési dokumentumok segítségével, folyamatos értékeléssel ellenőrizhetünk. Az SNI-s gyermekeknek a segítséget speciális végzettséggel rendelkező szakemberek nyújtják a törvényi elvárásoknak megfelelően. Számukra biztosított az integráció, differenciált fejlesztés. Közvetlen kapcsolattartás a szakemberekkel. A csoportban egyéni képességeikhez mérten differenciált tevékenység tervezés, szervezés biztosítása. Személyi és tárgyi feltételek együttesen segítik a legmegfelelőbb fejlettségi szint elérését.

## **5.2. TEHETSÉG GONDOZÁS**

A 2011.évi CXCV. törvény 4.§14.pontja:”14. kiemelten tehetséges gyermek, tanuló: az a különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki az átlag feletti általános és speciális képességek birtokában magas fokú kreativitással rendelkezik, és fellelhető benne a feladat iránti erős motiváció, elkötelezettség. 62§ (1) pontja hangsúlyozza, hogy a nevelő és oktató munkája során gondoskodják a gyermek személyiségének fejlődéséről, tehetségének kibontakoztatásáról, ennek érdekében tegyen meg minden tőle elvárható, figyelembe véve a gyermek egyéni képességeit, adottságait, fejlődésének ütemét, szociokulturális helyzetét”.

Mindhárom óvodában kiemelt szerepet kap a tehetséges gyermekek kiszűrése, fejlesztése.

Több éves sikeres működéssel büszkélkedhetnek a tehetség- műhelyek.

### **Gyárkertei óvoda épületében**

„Nyitva van az arany kapu” óvodai népzene-néptánc tehetséggondozó műhely

Szorgos kezek, szárnyaló képzelet kreatív műhely

### **Napsugár óvoda épületében**

Hagyományörző gyermektánc

### **Csillagfény Gyermeksziget épületében Ond településen**

„Alkot-lak” vizuális műhely.

Tehetségcsírák felfedezése és támogatása az óvodai életben hangsúlyozott feladat minden óvodapedagógus számára. A rétegcsoportok kiválasztása óvodapedagógusi javaslatra történik. A kiemelt képességű gyermekeket külön tehetséggondozó műhelyekben is fejlesztjük, de az óvodai csoporton belül is szükséges, hogy differenciáltan lehetőséget adjunk a tehetségük kibontakoztatásához. A Pedagógia Programban részletesen nyomon követhető az óvodánkban folyó tehetség gondozás. A tárgyi feltételeket pályázati lehetőségek révén az Alapítványon keresztül biztosítjuk. Alkalmyszerűen nyílt foglalkozásokon a szülők is betekintést nyerhetnek a gyermekek tehetség gondozásának tevékenységébe. A sikereket a meghirdetett alkotói pályázatokon elért eredmények tükrözik. A gyermeki alkotásokat bemutató kiállításon megtekinthetik az érdeklődő szülők és az óvoda gyermek közössége és dolgozói.

Hagyomány, hogy az néptánc csoport a szomszédos településen évente szervezett óvodai néptánc találkozón fellép.

A „Szorgos kezek...” műhely szakmai nap keretében fogadta a környező települések óvodapedagógusait. A kiállításoknak, fellépéseknek érték közvetítő, megerősítő, bátorító üzenete van.

A műhelyek zavartalan működéséhez elengedhetetlen az óvodavezetés, szülők, nevelőtestület, külső partnerek támogatottsága és a gyermekeket irányító óvodapedagógusok elkötelezettsége.

### 5.3. GYERMEKVÉDELEM AZ ÓVODÁBAN

Szakemberként a pedagógusok szembesülnek elsőként a gyermekeknél jelentkező problémákkal. A korai prevenció és korai beavatkozás esélye a köznevelési intézményekben a legnagyobb. A jelzés formája: írásban, sürgős esetben szóban, majd írásban történik. Gyámhatóság felé a kapcsolat felvétel: súlyos, a fejlődést vagy az életet veszélyeztető elhanyagolás, bántalmazás, illetve igazolatlan hiányzás esetén.

A gyermekvédelmi feladat a gyermekközösség egészére kiterjesztett pedagógiai tevékenység.

A három intézményben a gyermekvédelmi feladatot egy óvodapedagógus koordinálja.

Az óvodapedagógusok együttműködésével a vezetővel, külső partnerekkel konzultálva munkájának célja, feladata:

- feltárja a veszélyeztetettségre utaló nyomokat
- szociális hátrány csökkentését segítése
- az egyéni bánásmód hangsúlyozása
- a szülővel közvetlen, bizalmi kapcsolat megvalósítása
- a gyermek fejlődésének nyomon követése
- esélyegyenlőség megerősítése a gyermekek érdekeinek képviselője
- hatékony nyomon követés érdekében szorosan együttműködik a szociális munkatárssal
- esetmegbeszélés óvodapedagógussal, családsegítővel, szociális munkatárssal
- egészségügy területén a védőnői hálózattal szükség esetén kapcsolatfelvétel

A Pedagógiai Program alapelveként fogalmazza meg, hogy minden óvodapedagógus felelős a gyermekek zavartalan fejlődéséért, védelméért. Segíteni kell a gyermeket a hátrányok leküzdésében. Alkalmazni kell a differenciált bánásmódot és a megfelelő korrekciót. A problémákkal küzdő családoknak segítség nyújtás életvezetési javaslatokkal.

2018. szeptember 1-től szociális segítő munka megvalósult az intézményekben. A megbízott munkatárs a vezetővel és a gyermekvédelmi felelőssel tart közvetlen kapcsolatot. Megfelelő feltételek biztosításával lehetősége nyílik a gyermek és szülői közösség megismerésére. Meghívást kap szülői értekezletre, óvodai nyílt napra. Diszkrét környezettel optimális feltételt biztosít az intézmény a szülőkkel történő konzultációra.

Hagyományteremtő kezdeményezés keretében szülők által készített meglepetés csomagok cserélnek gazdát épületenként. A hátránykompenzáció családokkal közösen együttműködve megvalósíthatóvá válik.

A gyermekek veszélyeztettségének oka: szociális hátrány, családstabilitás hiánya, anyagi nehézség. Kiemelt gondoskodást igényelnek azok a gyermekek, akik valamilyen egészségügyi nehézséggel küzdenek.

**A H-H-s és H-H-H-s gyermekek aránya épületenként:**

<b>Óvodák</b>	<b>H-H-s</b>	<b>H-H-H-s</b>
<b>Csillagfény gyermeksziget</b>	<b>0 fő</b>	<b>1 fő</b>
<b>Gyárkerti óvoda</b>	<b>18 fő</b>	<b>3 fő</b>
<b>Napsugár óvoda</b>	<b>10 fő</b>	<b>4 fő</b>

## **5.4. NÉMET NEMZETISÉGHEZ TARTOZÓ NEVELÉS**

A német nemzetiségi nevelés 2012-től van jelen az óvodai oktató-nevelő munkában. A kétnyelvű nemzetiségi nevelés Pedagógiai Programunkban integrálva jelenik meg. A kétnyelvű program az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról szóló 363/2012.(XII.17) kormányrendelet útmutatásával, valamint a nemzeti etnikai nevelés irányelvvel összhangban valósul meg. A helyi Pedagógiai Program részletesen megfogalmazza a nemzetiségi nevelés specialitásait. Az óvodapedagógusok napi szinten, 50% arányban, játékos utánozó formában gyakorolják a gyermekekkel a német nyelvet. A csoport szoros kapcsolatot ápol a helyi Német Nemzetiségi Önkormányzattal, és a testvérváros delegációi gyakran látogatnak el a csoportba, és tárgyi és anyagi támogatásukkal segítik az intézményi tárgyi környezet fejlődését. A Pedagógiai Program részletes útmutatást ad tevékenységek megtervezésén keresztül a csoportban folyó munkáról. Az ott dolgozó két óvodapedagógus középfokú német nyelvvizsgával rendelkezik, és egyikőjüknek német nemzetiségi óvodapedagógusi végzettsége van. Az intézmény a nemzetiségi óvodai nevelés célkitűzéseit támogatja.

## **5.5 HAGYOMÁNYÁPOLÁS**

A nemzeti értékeknek a megóvását, gondozásának csíráját már kisgyermek korban el kell ültetni, és ehhez az óvodai nevelés kiváló táptalaj. Élménygazdag ismeretnyújtással érzelmi töltetű szellemi kultúrát közvetít az óvodapedagógus a gyermekek felé. Nemzeti értékünk gazdagságát mutatja, hogy sokszínű hagyományokat ápolunk. Ennek köszönhetően több tevékenység tervezésbe is szorosan illeszkedik a hagyomány ápolás.

A paletta sokszínűsége: népi énekes gyermekjátékok, rigmusok, népi, dajkai hagyományok, magyar történelmet feldolgozó mondavilág, őseink nemzeti viseletének megismerése. Ünnepkörökhöz kapcsolódó tevékenységek, melyek az évszakok körforgásával megegyeznek.

Mindhárom óvodában hangsúlyos tevékenység a hagyományápolás önálló arculattal. Cél a változatos programszervezés, mely segítse a hagyományok megismerését, új ötletek megvalósításával az intézmények szellemiségének, értékrendjének gazdagítását.

Innovatív lehetőségeket igénylek az óvodapedagógusoktól, hogy minél változatosabban, színvonalasabban lehessen a gyermekek számára biztosítani az élményt. Jelen kell lenni az igényességnek és a kreativitásnak ezen a területen, mert csak ezekkel a lehetőségekkel tudunk megfelelő élményt biztosítani a gyermekek számára, és az identitás tudatot erősíteni.

## **5.6. EGÉSZSÉGES ÉLETMÓD ALAKÍTÁSA**

Összetett terület az óvodai életben az egészséges életmód, amely a teljes környezetet és a napi tevékenységet foglalja magába. Az eltérő szociál kultúrából érkező gyermekek számára szükséges olyan körülményt biztosítani, mellyel megtapasztalhatják azokat az életformákat, amivel az otthoni környezetben nem találkozhatnak. Az óvoda népszerűségét növeli, ha az ott dolgozók érzékenyen nyúlnak ehhez a lehetőséghez és biztosítják az intézménybe járó gyermekek egészséges fejlődését. Az elmúlt három évben az egészséges táplálkozás fontosságára a GYERE PROGRAM szakemberei interaktív tevékenységekkel tudatosították a gyerekekben a helyes étkezési szokásokat. A napi gyakorlatban is visszaidéztük a látottakat, hallottakat. A családokkal együttműködve törekszünk a helyes táplálkozás tudatosítására. A higiéniai szokások begyakorlata már óvodába lépéskor elkezdődik. Az óvoda dolgozóinak megfelelő hozzáállása mintaként szolgálhat a gyermekek számára. Az óvodákban a tornaterem megfelelő eszközökkel rendelkezik, így biztosítva van a tárgyi feltételrendszer az egészséges, minden izomcsoportot megmozgatott testmozgáshoz. Az óvodapedagógusok felelőssége a napi levegőzés biztosítása a gyermekek számára, melynek célja a betegségmegelőzés és az egészségmegőrzés. A biztonságos környezet kialakítása a gyermekek fejlődéséhez és fejlesztéséhez szükséges, ezért napi szinten felhívjuk a figyelmüket a balesetmentes játéokra.

## **5.7. ANYANYELVI, ÉRTELMI FEJLESZTÉS ÉS NEVELÉS AZ ÓVODÁBAN**

Az anyanyelvi nevelés napi szinten átfogóan jelen van. Beszélő környezet, óvodapedagógusi minta segítse a gyermeki kommunikáció fejlődését, önkifejezés gazdagodását. A nyitott érdeklődés a gyermek életkorának sajátossága, melyhez az óvodapedagógus támogató, ösztönző figyelme szükséges. Az anyanyelv varázsa, megfelelő használata érzelmi biztonságot nyújt a gyermeknek. A ritmusok a mozdulatok és szavak egysége érzelmi élményt nyújt. A magyar gyermekköltészet és mese világ gazdagsága, kortárs klasszikus és népi irodalmi művek az érzelmi, értelmi fejlődést segítik. Anyanyelven keresztül a gyermek a szemléletmódjának fejlesztését kialakulását támogatja az óvodapedagógus. Az érzelmi stabilitást a gyakorlati helyzetek rendszeres biztosításával lehet megerősíteni. Az óvodapedagógus, ha ösztönző környezetről gondoskodik az értelmi képességet és a kreativitást fejleszti. A gyermek csak akkor lesz nyitott, beszédes, ha életkorára, fejlettségére, érdeklődési körének ismeretében meghallgatásra, gyermeki kérdésekre támogatására, válaszok igénylésére figyelmet fordítunk. Ezek együttes hatásával tudjuk beszéltetni a gyermeket. A felnőtt mintaként szolgál, ezért az érthető, választékos kifejezés megfelelő hangerő ösztönzőleg hat a gyermekre.



## **5.8. AZ ÉRZELMI ÉS ERKÖLCSI ÉRTÉKORIENTÁLT KÖZÖSSÉGI NEVELÉS**

A gyermeket erős érzelmi hatás éri a közösségben. Ezért az első megtapasztalást az óvoda felnőtt közössége segítheti. A megfelelő minta meghatározó érzelmi biztonságot, stabilitást nyújt. A gyermek érzékenyen reagál környezetére, ezért a felnőtt példaként segítse őt az érzelmi eligazodásban. Szociális érzékenységének fejlődését az óvodai dolgozók pozitív attitűdje segítse elő. Már a befogadáskor támogató légkör megteremtésével az óvodapedagógus és a dajka könnyíti a gyermek beilleszkedését, az óvodai normarendszerhez. Az alkalmazkodását a szokás és szabályrendszerhez. Az óvodai közösségben stabil biztonságot sugárzó környezetet kell biztosítani.

A gyermek nyitott, kíváncsi, érdeklődő rácsodálkozik a környezetére, ezért a felnőtt: támogató, kreatív, motiváló lehetőségeket megragadva segítse abban, hogy az érdeklődését megtartsa és megismerje szűkebb és tágabb környezetét, amelyben helyet kap a nemzeti identitástudat, keresztény kulturális érték, hazaszeretet, és a családhoz való kötődés. A természet szeretetére nevelés melyet helyszíni programokkal élménygazdag tevékenység segítségével tapasztalhatják meg.

Az eltérő képességű gyermek közösségben elfoglalt helye az óvodának hangsúlyos felelőssége. A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek számára az ágazati jogszabályokban meghatározott speciális felkészültségű szakemberek nyújtanak segítséget.

## **6. GAZDÁLKODÁSI CÉLOK, FELADATOK**

Az óvodák és a bölcsőde számára a Fenntartó biztosítja a gazdálkodáshoz szükséges anyagi stabilitást, keretet.

Az épületek korszerűen felújítottak, a belső környezetük igényes. A napi működést apró hiányosságok nehezítik, ezen feltételek javítását átgondolt költségvetési tervzet megvalósítása enyhítheti. Vezetőként célokom, a tervezést megelőzve prioritási sorrendben prezentáljam az elképzeléseket a Fenntartó felé annak érdekében, hogy a megvalósítás eredményes lehessen.

Hosszútávú célokom a takarékos, költséghatékony gazdálkodás. Figyelemmel kísérem az energia takarékos üzemeltetést, az étkezés pontos vezetését, és a környezet állagmegóvását.

Pályázati lehetőségekkel és külső támogatók tárgyi és pénzügyi forrásainak segítségével kívánom kiegészíteni a Fenntartó által nyújtott anyagi keret bővítését.

A nem napi szinten használt intézményi helyiség bérbeadása anyagi forrás lehetőségét nyújtják számunkra.

## **7. AZ INTÉZMÉNY KAPCSOLATRENDSZERE**

### **ÓVODA-CSALÁD**

Az óvodák zavartalan működésének egyik fő meghatározó pillére a partneri kapcsolat rendszere.

Évente átalakul a szülői közösség, ezért korrekt kapcsolat építésre tudatos felkészülés szükséges, hisz a szülőkkel, mint közvetlen óvodahasználókkal a legaktívabb a viszony.

A beiratkozást követően még a befogadás megkezdése előtt szülői értekezleten megismerik az óvodai nevelés alapelvét, feladatát, speciális területeit melynek célja a gyermekek harmonikus fejlődésének biztosítása.

Kapcsolattartás formái:

- szülői értekezlet,
- közös rendezvények
- napok
- fogadó órák
- rövid eseti megbeszélések
- előzetes családlátogatások

Szülő és óvodapedagógus számára a legfontosabb a kiegyensúlyozott gyermek és ezért lényeges a javaslatok, vélemények figyelembevétele a segítség elfogadása.

Változatos program szervezések alkalmával igényeljük a szülő és nagyszülők részvételét. A megválasztott szülői képviselő segít a vezető kapcsolattartását a szülői közösséggel. A szülői érdekérvényesítő képességét biztosítja e fórum. Töreksem a nyitottságra, a szülők bármikor bátran kereshetnek problémáikkal, gondjaikkal, ötleteikkel, javaslataikkal.

### **A FENNTARTÓ**

Az intézmény vezetője az elsődleges személy kapcsolat tartó a Fenntartó irányába. A jó viszony a sikeres intézményi eredményeket támogatja. Óvodai rendezvényekre a fenntartói látogatást, érdeklődést szívesen fogadjuk. A személyes kapcsolat munkánk megismerését segíti. A Fenntartó által szervezett külső programokon aktív dolgozói részvétel, és jeles rendezvényeken óvodások fellépése az életkori sajátosságok figyelembevételével. A városunk életébe aktívan bekapcsolódik intézményünk, erősítve a gyermekek hazaszeretetét, városunk iránti érzelmi kötődését. Továbbra is erősíteni szeretném a kialakult konstruktív együttműködést.

## **NÉMET NEMZETISÉGI ÖNKORMÁNYZAT**

A nemzetiségi csoport működésének támogatása, az óvodai életet érintő programok egyeztetése folyamatos. Testvérvárosi látogatások fogadása, nemzetiségi találkozókra gyermekműsorok vállalása már megszokott. Erősíteni kívánom az eddig bevált sikeres programokat és új közösségerősítő lehetőségek megvalósítását.

## **PEDAGÓGIAI SZAK ÉS SZAKMAI SZOLGÁLTATÁSOK**

A gyermekek megfelelő fejlődése érdekében az eddig jól működő kapcsolatot továbbra is meghatározónak, támogatandónak tartom. Célom a jól működő szakmai együttműködés ápolása, a szakmai napokon kölcsönös részvétel, a hagyománynak megfelelően beiskolázás előtt közös szülői értekezlet megszervezése. Szükség esetén közös eszmegbeszélések a szakemberekkel.

## **GYÁMÜGYI, GYERMEKJÓLÉTI SZERVEK**

A gyermekek konkrét szociális helyzetének nyomon követése érdekében a feltárt eseteket kezeljük. A gyermekvédelmi felelős jelzését követően a vezetői szintű kapcsolat felvétele megtörténik a hivatalos szervvel. Folyamatos a nyomon követés a megfelelő jelzőrendszer működés érdekében. Szakmai tanácskozások alkalmával kialakult jó szokás: a tapasztalatcsere.

## **EGÉSZSÉGÜGYI SZERVVEL**

Az óvoda orvos és a védőnői hálózat havi rendszerességgel meglátogatja az óvodákat. Indokolt esetben amennyiben szükséges jelzések, ha rendkívüli vizsgálatra lenne szükséges. Szociális nehézségekkel küzdő családok nyomon követési eszmegbeszélések céljából, rendszeres értekezlet szervezése. Aktuális időszakban /járvány, egészség megőrzés/ okán szülői értekezlet megszervezése célszerű.

## **KÖZINTÉZMÉNYEK**

Az óvodai élet színesítéséhez változatos rendezvények hozzájárulnak. Célom ezen kezdeményezések támogatása, a sikeres együttműködés érdekében. Az óvodai élet gazdagításához élményszerű rendezvények, előadások hozzájárulnak. Program egyeztetés után ezen kezdeményezések támogatása a sikeres együttműködés érdekében, de mindenkor szem előtt tartva a 3-7 éves korosztály életkori sajátosságát.

Kulturális gyermekprogramokon részvétel.

Helyi könyvtár, múzeum látogatás, a gyermekek számára élmény nyújtásának biztosítása.

Szociális otthonok, idősek klubjába jeles napok alkalmából nagycsoportosok látogatása, műsorblokk bemutatása, ajándékozás. Az idősek tiszteletére, szeretetére nevelés lényeges feladatunk.

## **HELYI ÁLTALÁNOS ISKOLÁK**

Elkötelezett feladatomnak tartom a több évtizedes szoros kapcsolat további ápolását, mely megkönnyíti az óvoda-iskola átmenetet. Az óvodai élet aktualitásához közel álló iskolai rendezvényeken az óvodás gyermekekkel részvétel. Az első osztályosok nyomon követése, az óvodapedagógusok látogatása az első osztályba. A művészeti képzés, speciális területek népszerűsítése a leendő első osztályosok körében. Nyílt óvodai napra a tanító nénik látogatása az óvodákba, együttműködésünk egyik fontos eleme.

## **8. MUNKAHELYI KLÍMA**

Ahhoz, hogy egy intézmény légköre megfelelő legyen, elsősorban az ott dolgozó felnőtteknek kell jól érezni magukat. Ha ők mentálisan rendezettek, akkor a gyermekeknek, és egymásnak is kellemes légkört biztosíthatnak. Szükségesnek érzem, hogy a problémákat intelligensen lehessen megoldani. Ahhoz, hogy a napi feladatokat valóban megfelelően tudjuk ellátni, elengedhetetlen mindenki számára az önismeret, és a megfelelő kommunikációs csatornák használata. A problémákról beszélni kell, és megoldási stratégiát kidolgozni rá. Ennek a folyamatnak a hiánya félreértéseket okozhat, mely megmérgezi a munkahelyi légkört. A megfelelő hangnem, hangsúly az emberi kapcsolatok elengedhetetlen kritériuma. A közösségben el kell ismerni más nézetek létezését is, hiszen csak akkor tudom motiválni a kollektívát az általam jónak vélt elképzelés végrehajtására. A más szemszögből is áttekintett, megközelített feladat végrehajtását támogatom. Kiemelt terület a kommunikáció szerepe, mely megkerülhetetlen. Testületen belüli konszenzus és kohézió szükséges az értékteremtő pedagógiai munkához.

Minden dolgozónak a saját területén nagy szükség van a munkájára, annak megbecsülésére, elismerésére. A pozitív visszajelzés a csapattá válást erősíti. A lehetőségekhez mérten a megfelelő eszközök biztosítása az eredményes munkavégzés alapfeltétele. Számítok a kollektíva véleményére, melyet elemzek, átgondolok. A pedagógiai munka alappilére, hogy a buzdítás, dicséret inspiráló ereje jelen legyen, és ez a motiváció a dolgozók személye felé is hangsúlyosan érvényesüljön.

A kollégák biztatása, elérhető célok megvalósulása a támogató légkör lehetőségét segíti.

Célom, hogy mindhárom intézményben érezzék: - a megbecsülést, megértést

- másokat is motiváló lehetőségeket
- a vezetői elkötelezettséget a kollektíva iránt
- a szervezet és a dolgozók hatékony összehangolását

Ahhoz, hogy a megfelelő klíma érvényesüljön egy közösségben, a kollégáknak merni kell feszegetni a határaikat, önmagukat ösztönözni a megújulásra, hogy a legtöbbet tudják kihozni magukból. Ehhez színvonalas munkavégzésre van szükség, melyet motivációval, serkentéssel buzdítással, bizalommal kívánok támogatni. Céлом, erősíteni az önismeretet. ezen keresztül lehet az elvárásokat emelni önmaguk felé.

A közösségnek szüksége van a vezetői támogató légkör jelenlétére, ezért a kollégák szakirányú végzettségére támaszkodom, mely a kiemelkedő hatékony, színvonalas munkát eredményezi az intézményekben.

A feladatok vállalása, és leosztása területén az egyenlő terhelést kívánom érvényesíteni.

Céлом, hogy napi szinten jelen legyen az intézményben az elégedettség, mely segíti a pozitív hangulat erősödését.

„Egy folyamat nagygyá sok kis patak árja növelhet.” ezzel a latin bölcsesség gondolatával kívánom vezetőként a kollégákat inspirálni a sikerre, elégedettségre.

## **9. VEZETÉSI CIKLUS KIEMELT FELADATAI**

2014-től óvodapedagógusi munkám mellett a vezető helyettesi feladatot is elláttam. A hatéves megbízatásom alatt arra törekedtem, hogy új ötleteket, elképzeléseket is megvalósítsak, és támogató partneri kapcsolatokat építsek ki az óvoda érdekében.

A testület tagjait megismertem, és minden intézményben a bizalmi kapcsolat kialakítására törekedtem. A közvetlen munkatársaknak igyekeztem lehetőséget biztosítani ötleteik, elképzeléseik megvalósításához. A csapatmunka sikere az óvodát erősíti. Az elmúlt hat év tapasztalatai egyértelművé tették számomra, hogy a kollektíva megbecsülése, segítő elképzelések támogatása a vezetői munka tartalmas megvalósítását eredményezheti. A közös törekvések a gyermekek érdekében, harmonikus fejlődésük biztosítását segítik.

A pedagógiában is jól alkalmazhatóak a marketing alapelvek. Olyan kommunikáció megvalósítására, megtartására törekszem mely az intézmény imázs megőrzését, fejlesztését szolgálja. Professzionális óvodapedagógusi kollektívának a kialakítását szeretném megvalósítani. Mindenkinek legyen belső igénye egy-egy területen képességeinek legjavát megmutatni, melyet csoport és óvoda szinten is beépít munkájába. A fejlődést segíti a kialakult

szokásrend újra értelmezése, és az önfejlődés igényének jelenléte. Népszerű, előre tekintő programok szervezésével, alkalmazásával tudatos pedagógiai kultúra megszerzésére törekszem.

A pedagógiai munkában -a technológiai háttérkörnyezet megteremtésével- a számítógép használatának felgyorsult üteme a szakmában határtalan innovációs lehetőségeket biztosít.

Az egyik kiemelt feladatommak tekintem a szakmai stabilitás megtartását. Az előmeneteli rendszerben használt minősítési területek támogatásával, a gyermek sikerén keresztül az óvodapedagógus szakmai megerősödése biztosított. Ehhez szükségesnek látom, hogy nagyobb arányban legyen igény a napi szinten használható szakirányú végzettségre.

A hatékonyságot segíti a hospitálás lehetősége, ötletek adaptálása az egyéni fejlődés érdekében.

A munkaközösségek támogatásával egy-egy részterület kiteljesedését kívánom patronálni.

Célom a meglévő és új partneri kapcsolat további ápolása, és kiépítése, melyet a pedagógia, szakmai munka fejlesztése érdekében kívánok megteremteni.

## **9.1. PEDAGÓGIAI FOLYAMATOK**

### **9.1.1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása**

A Pedagógiai Program felülvizsgálatában vezetői részvétel. Új célok és feladatok meghatározása a nevelő testület bevonásával.

Az összpontosított nevelői munka támogatón igazodjon a gyermekek egyéni fejlettségéhez. A differenciált tevékenység megvalósításával a gyermekek egyéni fejlettségi szintjének sikerorientált tapasztalás lehetőségét biztosíthatja az óvodapedagógus, mely az egyéni készségek, képességek teljesítőképességét erősíti.

A nevelő oktató munkát befolyásoló mérési adatok eredményeinek felhasználása az intézmény szakszerű működésének érdekében.

A kollégákkal megfelelő kommunikáció kiépítése a méréseken alapuló tapasztalatokról, és a gyermek fejlesztése érdekében történő egyéni megfigyelésről, eredményeiről. A gyermekek nyomon követési dokumentumainak ellenőrzése, melynek eredményeit felhasználom a stratégiai dokumentum készítésében. Munkaközösség vezető munkatervben foglalt feladatok megvalósításának ellenőrzése. Csoport szinten beszámolón keresztül tapasztalatok elemzése. A visszajelzések eredményes felhasználása fejlesztendő célként épüljön be a pedagógiai munkába.

Az összehangolt pedagógiai munka tervezése a törvényi háttér figyelembevételével biztosítja a Pedagógiai Programban kitűzött célok, feladatok eredményes teljesítését valamennyi gyermek számára. Pedagógiai Programmal összhangban készült tevékenységek, tervek ellenőrzése.

A gyermekek megfelelő fejlődése érdekében a mérési dokumentáció reflektálása, elemzése segíti a tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást. A kedvező eredmények eléréséhez a speciális területeken szakirányú végzettséggel rendelkező óvodapedagógusokra támaszkodom.

A kiegyensúlyozott óvodai élet biztosítása érdekében az óvodai neveléstől indokolatlanul távol maradt gyermekeket folyamatosan figyelemmel kísérem. A szülő felé jelzéssel élek, személyes megbeszélést kezdeményezek a változás érdekében. Törvényi elvárásokat érvényesítve képviselem a gyermek érdeket.

### **9.1.2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

Az intézmény helyzetének elemzése segítségével figyelem a várható változásokat.

A változás szükségességének folyamat azonosítását a kollégákkal közösen végezzük határozzuk meg.

Az intézmény erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit, veszélyeit rendszeresen meghatározom.

Átgondolt, összehangolt és megvalósítható hosszú és rövidtávú terv készítés a célok eléréséhez.

Folyamatos tájékoztatás a kollégák és a partnerek felé a változásokról.

Az innovációra irányuló kezdeményezések feltárása, befogadása, támogatása.

### **9.1.3. Önmagam stratégiai vezetése és operatív irányítása**

A köznevelési törvény elvárás rendszerében a vezetői munka irányába is szükséges az önreflexió.

Évente elkészített tervek, célkitűzések értékelése. A reflexión keresztül fogalmazom meg a megvalósult eredményeket. A tervezőmunka elemzése mutat rá az erősségeimre és a fejlesztendő területekre. A partneri visszajelzéseket igénylem, vezetői munkám hatékonysága érdekében.

Önreflexiómban a realitások vezérelnek, a hibákat fejlődésem lépcsőfokának tekintem és használom fel.

A szakmai változások iránt nyitott, elfogadó, érdeklődő vagyok. A magas szintű alkalmazás lehetőségét igényként támasztom magam elé. Új lehetőségek kipróbálása és elsajátítására törekszem, melyek alkalmazása munkám hatékonyságát segíti.

#### **9.1.4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

A munkatársak számára egyértelmű jogkör és hatáskör megfogalmazás, mellyel a magasabb szintű teljesítmény elérését biztosítom a fejlődés érdekében.

Motivációval, reális önreflexióval kívánom mozgósítani a nevelőtestület tagjait az intézmény által kitűzött célok elérésében.

Belső ellenőrzési rendszer további működtetése a szakmai igényesség megvalósítása céljából.

Óvodapedagógusi tevékenységek látogatása, önreflektálás elemzése.

Önfejlesztés ösztönzése, és munkatársaim támogatása az egyéni tervek, feladatok teljesítésében.

A szakmai fejlődést segítő munkaközösségek aktív segítése, vezetői jelenlét a team munkában, mely segíti az intézményen belüli aktív együttműködést.

Továbbképzési program megtervezése, beiskolázási terv összeállítása, mely koherens az intézmény szakmai céljaival, és a munkatársak szakmai karriertervével.

Hospitálás igényének erősítése a belső tudásmegosztás céljából.

Döntések előkészítésébe munkatársak bevonása az intézményi folyamatok megvalósítása érdekében.

Döntések meghozatalánál mások érdekeit, eltérő nézeteit is figyelembe veszem, így kívánok megoldani problémákat, konfliktusokat.

Személyes kapcsolattartás az intézmény dolgozóival, problémáikat meghallgatom, és segítségemről biztosítom őket.

Az intézmény szervezeti és tanulási kultúrájának támogatása, a folyékony munkavégzés megvalósításában.

A kreatív gondolkodást, innovációt, újszerű ötleteket támogatom, a változatos óvodakép megteremtése céljából.

#### **9.1.5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása**

Az intézmény törvényes működéséhez folyamatosan nyomon követem a jogszabályi változásokat.

Az óvodai alapdokumentumok nyilvános megtekintését biztosítom.

Az óvodai dokumentációk határidőre történő elkészítése.



A hatékony kommunikáció megjelenése az intézményben /szóban, nyomtatott formában, elektronikus úton, városi médiában/.

Havi rendszerességgel munkaértekezletek megtartása, melyen érthető, konkrét tájékoztatásra törekszem.

A tárgyi eszközök megfelelő működésének ellenőrzése / elektromos gépek, játékok, konyhai felszerelések, csoportszoba berendezése, vizesblokkok/.

Személyes partneri kapcsolatok ápolása, a változatos programokhoz új partnerek kiépítése. A kollégák számára az egyenletes terhelés biztosítása a feladatok leosztása alkalmával.

Fiatal kollégák hatékony bevonása tervezésbe, operatív megvalósításba ellenőrzésbe, az értékelés folyamatába.

### **Erősségeim:**

- Képes vagyok a rugalmas párbeszédre és a kompromisszumra
- Rendkívüli helyzetekben gyors döntéseket is képes vagyok meghozni
- Innovációra mindenkor nyitott vagyok, nem szeretem a sablonokat
- Erősen motiválható vagyok önmagam által is
- Gyorsan átlátom az emberek metakommunikációjának üzenetét
- Kreatív gondolkodásom motiválóan hat a közösségre

## 9.2. RÖVID, KÖZÉP ÉS HOSSZÚTÁVÚ VEZETŐI FELADATOK

2019-2024

### Szakmai munka fejlődését segítő célok

Rövidtávú célok 2019-2020-ig	Középtávú célok 2019-2022-ig	Hosszútávú célok 2019-2024-ig
Helyi dokumentumok felülvizsgálata (SZMS, PP, Házirend)  Az éves munkaterv összeállítása kollégákkal egyeztetve	A Pedagógiai Program felülvizsgálatát követően új célok megtervezése, intézményeknek egyéni arculat kialakítása A pedagógiai munkát segítők számára továbbképzési lehetőségek kutatása	A megfelelő szakmai munka érdekében a kollégák szakirányú végzettségének ösztönzése, a meglévő szakképesítések kihasználása  Előmeneteli rendszer támogatása
Csoport dokumentációk ellenőrzése	Nyomon követési dokumentumok megfelelő vezetése	Tehetség gondozás lehetőségének bővítése
Törvényi változások nyomon követése, megvalósítása a mindennapi tevékenységben	Kollégák önképzésének támogatása, továbbképzési lehetőségek, tudásmegosztás biztosítás	Széles sávú internet kiépítése, a Csillagfény gyermeksziget óvodában és a Napsugár óvodában a csoportokba is biztosítani a csatlakozást
Szakmai munkaközösségek tervező és értékelő dokumentálásának ellenőrzése	Önértékelési csoport munkájának értékelése	Pedagógus kompetenciák erősítése
	A változások nyomon követésével aktuális munkaközösségi csoportok megalakítása	
	Intézményen belül egymás szakmai munkájának megismerése	
	Szakmai nap szervezése	

## Humánforrást fejlesztő célok

<b>Rövidtávú célok 2019-2020-ig</b>	<b>Középtávú célok 2019-2022-ig</b>	<b>Hosszútávú célok 2019-2024-ig</b>
Nyugdíjazást követően új munkatársak beilleszkedésének segítése, pályakezdekők mentorálása	Egymás jobb megismerése, csapatban gondolkodás	A köznevelési törvényben meghatározott dolgozói létszám biztosítása
Megfelelő információ áramlás alkalmazása közvetlen és tágabb környezetben	Motiváción keresztül önmegvalósítás lehetőségének támogatása	Szakmai fejlődés támogatása
Jubileumi jutalmak aktuális nyomon követése	Egyenlő feladatvállalás megvalósítása	Megüresedett státuszra jelentkezők fogadása
Segítőkész, érték közvetítő magatartás megnyilvánulás egymáshoz	A kollektívában követendő magatartási kultúra közvetítése	Segítőkész, érték közvetítő magatartás megnyilvánulás egymáshoz
	Demokratikus légkör kialakítása	

## Tárgyi feltételek megvalósítása

<b>Rövidtávú célok 2019-2020-ig</b>	<b>Középtávú célok: 2019-2022-ig</b>	<b>Hosszútávú célok: 2019-2024-ig</b>
Étkészletek felülvizsgálata, hiányok pótlása	Tárolóhelyiségekben polcrendszer kiépítése	Kavicságyak megszüntetése, gumitégla telepítésével
Gyermekfektetők állapotfelmérése, szükség szerint javítása	A Gyárkerti óvodában két csoportban a hiányzó beépített szekrények pótlása	Udvari ivókutak lehetőségének megtervezése, kivitelezése
Gyermekszékek lábára védőkupak felhelyezése	Kreatív udvari játékok beépítése, a meglévők állagmegóvása	Óvodai kerítések átvizsgálása, javítása
Óvodai kültéri játékok állapotfelmérése, karbantartása	Napsugár óvodában közlekedési park kialakítása	Napsugár óvoda épületéhez akadálymentes megközelítés kialakítása
Évente 2 alkalommal homokozó feltöltése	Homokozók árnyékolása	
Gyárkerti óvodában közlekedési park kialakítása	Az udvari játékeszközök folyamatos felülvizsgálata a törvényi elvárásoknak megfelelően	
	A gyárkerti óvodában az udvari játéktárolók megvalósítás	
	Szúnyoghálók további betervezése csoportszobákba, mellékhelyiségekbe	

Az óvoda gyermek nevelési intézmény, és szigorú törvényi szabályozás keretei között működik. Sok feltételnek kell megfelelnie. Ahhoz, hogy a meglévő értékeket élvezhessük, használhassuk minden dolgozónak felelősséggel kell vigyázni a környezetre. A napi használat előbb - utóbb eszköz cserét igényel. Ezek megvalósításához anyagi forrásra van szükség. A megvalósítható gazdálkodás érdekében a Fenntartó és az intézmény között, a hathatós információáramlás fenntartása támogatja a hatékony költségvetést. A költségvetés tervezése mellett külső támogatók felkutatása segíthet céljaink megvalósításában, és pályázati lehetőségek kiaknázásával érhetjük el az intézmények fejlesztését.

## Gazdálkodási célok

<b>Rövidtávú célok: 2019-2020-ig</b>	<b>Középtávú célok: 2019-2022-ig</b>	<b>Hosszútávú célok: 2019-2024-ig</b>
Működéshez szükséges havi szinten pénzforrás biztosítása		Az intézmény takarékos, költség hatékony működtetése
Évente belső és külső környezet / játszótér állagmegóvása /	Tisztasági festés a vizes blokkokban és a konyhában	Karbantartói munkák
Megfelelően biztonságos tárgyi eszközök biztosítása		Pályázati lehetőségek, külső támogatók tárgyi és pénzügyi forrásainak felkutatása

**A Szerencsi Óvoda és Bölcsőde tanfelügyeleti ellenőrzésére 2018. május 29-én került sor.**

Az átfogó ellenőrzés a kiemelkedő és a fejlesztési területekre mutatott rá. A fejlesztési területekre intézkedési terv készült, melynek sikeres megvalósításában a nevelőtestületnek aktívan részt kell venni.

<b>Rövidtávú célok: 2019-2020-ig</b>	<b>Középtávú célok: 2019-2022-ig</b>	<b>Hosszútávú célok: 2019-2024-ig</b>
<b>1. Pedagógiai folyamatok</b>		
Intézményi tanfelügyelet kiemelkedő terület:		
Gyakornok minősítő vizsgájának lebonyolítása	Az intézménybe érkező gyakornokok mentorálása	Az intézménybe érkező gyakornokok mentorálása, gyakornok minősítő vizsgájának lebonyolítása
Pedagógiai életpálya modell folyamatos működtetése	Pedagógiai életpálya modell folyamatos működtetése	Pedagógiai életpálya modell folyamatos működtetése
<b>2. Személyiség és közösségfejlesztés</b>		
Intézményi és csoport szinten az egyéni arculat kihangsúlyozásával a kialakult rendezvény sorozatok megvalósítása és tovább fejlesztése szülői közösség bevonásával	Intézményi és csoport szinten az egyéni arculat kihangsúlyozásával a kialakult rendezvény sorozatok megvalósítása és tovább fejlesztése szülői közösség bevonásával	Intézményi és csoport szinten az egyéni arculat kihangsúlyozásával a kialakult rendezvény sorozatok megvalósítása és tovább fejlesztése szülői közösség bevonásával

<b>Rövidtávú célok: 2019-2020-ig</b>	<b>Középtávú célok: 2019-2022-ig</b>	<b>Hosszútávú célok: 2019-2024-ig</b>
<b>3. Eredmény</b>		
<b>Fejlesztendő terület:</b> Eredményességi mutatók alkalmazása		
Mérés-értékelés munkaközösség megalakulása Saját mérőeszköz használata Munkaközösségek munkatervének dokumentálása, intézményi célok figyelembevételével hatékony működtetése	A munkaközösség szakmai működtetésének fejlesztése Hatékonyabb és átláthatóbb mérés- értékelés átdolgozása	Mérési eredmények elemzése, a visszacsatolás folyamatának értékelése. Az iskolai tanulmányokat megkezdett gyermekek nyomon követése
<b>4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció</b>		
<b>Fejlesztendő terület</b>		
Belső intézményen belül, illetve telephelyek között kollégák több irányú információáramlásának biztosítása e-mail, facebook, szóbeli és papíralapú	Kétirányú információáramlás	BECS csoport folyamatos szakmai működtetése
	Előkészület az intézményvezetői és intézményi tanfelügyeleti ellenőrzésre	
<b>5. Az intézmény külső kapcsolatai</b>		
Külső partnerek azonosítása Intézményi terv készítés során egyeztetés a külső partnerekkel	Folyamatos program terv megvalósítás	Az intézmény aktívan részt vesz a társadalmi, szakmai szervezetek munkájában. Az óvodapedagógusok és a gyermekek a helyi és regionális rendezvényeken részt vesznek

<b>Rövidtávú célok: 2019-2020-ig</b>	<b>Középtávú célok: 2019-2022-ig</b>	<b>Hosszútávú célok: 2019-2024-ig</b>
<b>6. Pedagógiai munka feltételei</b>		
A kialakult hagyományok ápolása		
Épületenként informatikai eszköz biztosítása	Folyamatos internet hozzáférési lehetőség csoport szinten	Folyamatos internet hozzáférési lehetőség csoport szinten
<b>7. A Kormány és oktatásért felelős miniszter által kiadott az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a Pedagógiai Programban megfogalmazott céloknak való megfelelés</b>		
Az alapidokumentumok felülvizsgálata: Pedagógiai Program SZMSZ Házirend	Szükség esetén célokhoz igazítás	Folyamatosan nyomon követés
Éves szinten Munkaterv készítés	Szakmai tudás fejlesztése	Továbbképzési terv készítése

## 10. Záró gondolat

A mai köznevelési rendszer több óvodai épületegyüttest fog össze. A létesítmények vezetése, irányítása nem egyszemélyes feladat. A csapatmunka, a megfelelő kommunikáció, az értékek megbecsülése, megóvása, átörökítése segítheti az intézmények hatékony működését. Az óvodapedagógusi hivatás középpontjában a gyermek áll. Ahhoz, hogy a gyermekeink napjai jók legyenek, a vele foglalkozó felnőttek is kiegyensúlyozottnak kell lenni. Vezetőként kiemelt feladatnak tekintem, hogy minden dolgozó mentálisan érezze messzemenő támogatásomat, hogy napi szinten a legeredményesebben tudja végezni munkáját.

Célom a sikerorientált intézményvezetés a szakszerű és törvényes működtetés.

Vezető helyettesként mindig az óvoda pulzusán tartottam a kezem. Nem történhet ez másként vezetőként sem. A pulzus dobbanásának figyelemmel kísérése, a megfelelő ritmus, biztonságot, stabilitást jelent.

„A jó vezetőnek vész helyzetben az első sorban a helye. De, amikor ünneplés van soron, akkor a jó vezető a terem hátsó részében marad. Ha szeretnél együttműködni a körülötted lévő embertársaiddal, akkor éreztesd velük, hogy fontosak. Azáltal, hogy te magad aláztos vagy.”

Nelson Mandela

Ezzel az őszinte elkötelezettséggel prezentáltam pályázatomat.

SZERENCS, 2019. április 30.

Kecskésné Nagy Edit