



Óvodavezetői pályázat 2017.

# **PÁLYÁZAT**

**a**

**„Gyermekvár” Német Nemzetiségi Óvoda és Egységes Óvoda-Bölcsőde  
Újhartyán**

**„Kinderburg” Deutscher Nationalitätenkindergarten Einheitlich  
Kindergarten- und Kinderkrippen Erziehung Hartian**

**Óvodavezető (magasabb vezető)**

munkakör betöltésére



**2017.**

**Rizmajer Ildikó**

óvodapedagógus, szakvizsgázott vezetőóvodapedagógus,  
tanügyigazgatási szakértő



Óvodavezetői pályázat 2017.

## **Pályázati nyilatkozat**

Alulírott Rizmajer Ildikó pályázatot nyújtok be a **Német Nemzetiségi Önkormányzat Újhartyán** által kiírt pályázati felhívás alapján (azonosító szám: 1837/2017.) a „Gyermekvár” Német Nemzetiségi Óvoda és Egységes Óvoda Bölcsőde (2367 Újhartyán Béla gödör 3.) óvodavezetői munkakör betöltésére.

**A pályázati kiírás tartalma szerint következő nyilatkozatokat teszem:**

- 1. Nyilatkozom arról, hogy a 2011. évi CXCV. törvényben a magasabb vezetői állás betöltésére előírt, valamint a pályázati kiírásban szereplő feltételeknek megfelelek, ennek igazolásait mellékelem.**
- 2. Nyilatkozom arról, hogy hozzájárulok a teljes pályázati anyagom, az eredetivel teljesen megegyező sokszorosításához, továbbításához a döntéshozók és a véleményezők felé, a pályázat tartalma harmadik személlyel közölhető.**
- 3. Nyilatkozom arról, hogy hozzájárulok ahhoz, hogy a pályázati anyagban foglalt személyes adataimat a pályázati eljárással összefüggésben kezelhessék.**
- 4. Nyilatkozom arról, hogy a pályázatom megtárgyalása nyílt ülés keretében szervezhető.**
- 5. Nyilatkozom arról, hogy hozzájárulok az esetleges vagyonnyilatkozattételi kötelezettségem tudomásul vételéről.**

**Pályázatom tartalma:**

- Szakmai önéletrajz
- Az intézmény vezetésére vonatkozó vezetői program, szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzeléssel
- Végzettségeimet igazoló dokumentumok, okmányok másolatai
- Szakmai gyakorlatomat igazoló dokumentum
- Hatósági bizonyítvány (erkölcsi bizonyítvány)

A pályázatomat két azonos szövegű és mellékletű egy eredeti és másolati példányban adtam be a **Német Nemzetiségi Önkormányzat Újhartyán 2367 Újhartyán Fő utca 21. címére.**

**Rizmajer Ildikó**  
2367 Újhartyán Szegfű utca 3.



Óvodavezetői pályázat 2017.

## **TARTALOM**

### **1. SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ**

### **2. SZAKMAI ÉLETÚT**

#### **2.2. Vezető pedagógusi hitvallás**

### **3. HELYZETELEMZÉS-infrastruktúra, személyi-tárgyi feltételrendszer**

#### **3.1. A „Gyermekvár” bemutatása**

#### **3.2. Férőhely és létszámadatok alakulása, a felvételi körzet**

#### **3.3. Humán erőforrás: alkalmazotti közösség**

#### **3.4. Pedagógus életpálya, minősítés, pedagógus továbbképzés**

#### **3.5. Tárgyi feltételrendszer 2012-17. között**

#### **3.6. Főzőkonyha működése**

#### **3.7. Gazdálkodás, költségvetés**

### **4. AZ INTÉZMÉNY KAPCSOLATRENDSZERE**

### **5. INTÉZMÉNYI VEZETÉSI PROGRAM**

#### **5.1. Vezetői irányelvek**

#### **5.2. A „Gyermekvár” óvoda működtetésére vonatkozó vezetési koncepció**

##### **5.2.1. Pedagógiai-szakmai innovációk**

##### **5.2.2. Szervezetfejlesztés, a humán erőforrás kompetenciáinak, értékeinek növelése**

##### **5.2.3. Az óvoda kapcsolatrendszerének fejlesztési terve**

##### **5.2.4. Gazdálkodás, költségvetés**



Óvodavezetői pályázat 2017.



## SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

### SZEMÉLYES ADATOK

Név	<b>RIZMAJER ILDIKÓ</b>
Lakcím	2367 Újhartyán Szegfű utca 3.
Születési adatok	Budapest, 1969.08.08.
Telefonos elérhetőségek	Mobil: 06-20-934 66 65
E-mail	ildiko8990@gmail.com
Állampolgárság	Magyar
Születési hely, idő	Budapest, 1969. 08.08.

### SZAKMAI TAPASZTALATOK

Dátum	<b>2012. 08.01. – 2017. 07.31.</b>
Intézmény neve és címe	<b>„Gyermekvár” Német Nemzetiségi Óvoda és Egységes Óvoda Bölcsőde</b> 2367 Újhartyán Béla gödör 3. Tel.: 06 29/372-060 E-mail: <a href="mailto:intezmenyvezeto@gyermekvarovoda.hu">intezmenyvezeto@gyermekvarovoda.hu</a>
Beosztás	<b>Intézményvezető</b>
Főbb tevékenységek és eredmények	<ul style="list-style-type: none"><li>Intézményvezetői feladatok teljes körű ellátása (munkáltatói, tanügy-igazgatási-, pedagógiai-, gazdálkodási feladatok, gyermekvédelem)</li><li>Fenntartó váltással kapcsolatos vezetői teendők</li><li>Óvodapedagógus hallgatók szakmai gyakorlatának szervezése, vizsgáztatás, minősítési eljárásban való vezetői tevékenység</li><li>Az infrastruktúra folyamatos fejlesztése:</li><li>eszközbeszerzések, karbantartás és beruházások tervezése, teljesítésének felügyelete. A megvalósított eredmény beépítése az intézményi arculatba.</li><li>Személyi feltételrendszer biztosítása az intézmény jövőképeinek figyelembevételével.</li><li>A német nemzetiségi óvodai nevelés feltételeinek biztosítása. A szakmai kapcsolatrendszer fejlesztése, továbbképzések, cserepedagógus rendszer, értekezletek, intézménylátogatások.</li><li>Gyermekek egyéni mérési rendszerének működtetése. A sajátos nevelési igényű gyermekek korai felismerése, fejlesztése.</li><li>Az intézményi kapcsolatok fejlesztése, az intézményi eredményesség publikálása, marketing tevékenység</li></ul>



Óvodavezetői pályázat 2017.

<b>Dátum</b>	<b>2007. 08.01. – 2012. 07.31.</b>
<b>Intézmény neve és címe</b>	<b>Német Nemzetiségi Óvoda- Konyha „Gyermekvár”</b> 2367 Újhartyán Béla gödör 3. Tel.: 06 29/372-060 E-mail: <a href="mailto:intezmenyvezeto@gyermekvarovoda.hu">intezmenyvezeto@gyermekvarovoda.hu</a> <a href="http://www.gyermekvarovoda.hu">www.gyermekvarovoda.hu</a>
<b>Beosztás</b>	<b>Intézményvezető</b>
<b>Főbb tevékenységek és eredmények</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Intézményvezetői feladatok teljes körű ellátása (munkáltatói, tanügy-igazgatási-, pedagógiai-, gazdálkodási feladatok)</li><li>▪ Óvodapedagógus hallgatók szakmai gyakorlatának szervezése,</li><li>▪ Gyermekvár projekt (új óvoda-konyha épületkomplexum) eszközbeszerzésének megvalósítása, személyi feltételrendszer biztosítása, új intézményi arculat kialakítása</li><li>▪ A német nemzetiségi óvodai nevelés feltételeinek megteremtése, bevezetése, működtetése</li><li>▪ Egységes Óvoda bölcsőde csoport beindításával járó teendők</li><li>▪ Mérési rendszer kiépítése a sajátos nevelési igényű gyermekek korai felismerésének és fejlesztésének érdekében</li><li>▪ Projekt az óvoda-iskola átmenet zökkenőmentességéért</li><li>▪ Eredményes pályázatok és bevételi források felkutatása</li></ul>

<b>Dátum</b>	<b>2002. 08.01. – 2007. 07.31.</b>
<b>Intézmény neve és címe</b>	<b>Napköziotthonos Óvoda Újhartyán</b> 2367 Újhartyán Kossuth L. u.2. Tel.: 06 29/372-060
<b>Beosztás</b>	<b>Óvodavezető</b>
<b>Főbb tevékenységek és eredmények</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Intézményvezetői feladatok teljes körű ellátása (munkáltatói, tanügy-igazgatási-, pedagógiai-, gazdálkodási feladatok)</li><li>▪ A német nemzetiségi óvodai nevelés feltételeinek megteremtése, bevezetése, működtetése</li><li>▪ Mérési rendszer kiépítése a sajátos nevelési igényű gyermekek korai felismerésének és fejlesztésének érdekében</li><li>▪ 2003-tól Gyógypedagógiai ellátás bevezetése, működtetése</li><li>▪ Alapítvány az Újhartyáni Német Nemzetiségi Óvodáért alapítása</li><li>▪ Eredményes pályázatok és bevételi források felkutatása</li></ul>



Óvodavezetői pályázat 2017.

• <b>Dátum</b>	<b>1993. 04.01. – 2002.07.31.</b>
• <b>Intézmény neve és címe</b>	Napköziotthonos Óvoda Újhartyán 2367 Újhartyán Kossuth Lajos u. 2.
• <b>Beosztás</b>	<b>Csoportvezető óvónő /1998-tól</b>
• <b>Főbb tevékenységek</b>	▪ Óvodapedagógiai feladatok

• <b>Dátum</b>	<b>1988.08.15.-1989.06.01.</b>
• <b>Intézmény neve és címe</b>	<u>Egyesített Bölcsődék</u> Budapest XIX. Eötvös u.11.
• <b>Beosztás</b>	<b>Gyermek-gondozónő</b>
• <b>Főbb tevékenységek</b>	▪ 6 hónapos-3 éves gyermekek gondozása, fejlesztése a <i>Bölcsődék módszertani ajánlása</i> alapján

### TANULMÁNYOK

2002-2004	▪ <b>ELTE Tanító- és Óvóképző Főiskolai kar /Budapest</b> Végzettség: <b>szakvizsgázott vezető óvodapedagógus</b>
1994-1997	▪ <b>Brunszvik Teréz Óvóképző Főiskola /Szarvas</b> Végzettség: <b>Óvodapedagógus</b>
1983-1987	▪ <b>Kállai Éva Egészségügyi Szakközépiskola</b> Végzettség: <b>Általános ápoló-és asszisztens bölcsődei gondozónő</b>
1975-1983	▪ <b>Általános Iskola Újhartyán</b>

### SZAKMAI KOMPETENCIÁK

2017. SMG Vezetői Akadémia- kommunikáció / 8 óra/
2017. Pedagógusok, vezetők digitális kommunikációja / 8 óra/
2016. Erdei Óvoda-Iskola projekt terepgyakorlattal / 30 óra/
2015. Interpädagogica Linz 2015. /2 nap/
2014. „Kétéves kortól az óvodában” / 60 óra/
2014. Schüttorf-Deutschland- Cserepedagógus program indítása- szakmai út (5 nap)
2013. Interpädagogica Graz 2013. / 2 nap/
2012. A közoktatási intézmények tanügyigazgatási ellenőrzése, auditja”/30 óra/
2007. Projektmenedzsment és változáskezelés / 60 óra/
2006. Német nyelvtanfolyam /120 óra/
2005. Pedagógus módszertan német nyelvterületen / Németország, Dachau : 60 óra
2002. Óvodai nevelési program bevalásának vizsgálati / 30 óra
1999. Gyógytestnevelés speciálkollégium /60 óra

### EGYÉB ISMERETEK

- SZÁMÍTÓGÉPES ISMERETEK
- VEZETŐI ENGEDÉLY/ B kategóriás jogosítvány

Rizmajer Ildikó

Újhartyán, 2017.07.21.



Óvodavezetői pályázat 2017.

## 2. Szakmai életút

### 1. Szakmai életutat érintő előzmény állomások

Születésem óta Újhartyánban élek, a megszerzett kedves **gyermekkorai élmények, a helyi tradíciók megélése a hivatásomnak hitelességet adnak, ezen túl motivációt, erőt.** Volt tanárain pedagógus pályára felé tereltek, én mégis a bölcsődei gondozónői hivatást tűztem ki célként. 1987-ben érettségi bizonyítványt szereztem a budapesti Kállai Éva **Egészségügyi Szakközépiskolában.** **Munka-és élettapasztalatot szereztem gyermekbaleseti, szülészeti kórházi osztályokon,** majd egy budapesti bölcsődében **gyermek-gondozónőként.**

### 2. Az első pedagógus munkakör és munkahely tapasztalatai

1992-ben a GYES-em megszakításával, **képesítés nélküli helyettesítő óvónőként kerültem az Újhartyáni Napköziotthonos Óvodába.** Itt rövid idő alatt felismertem a **párhuzamot a pedagógushivatás és a személyiségem, érdeklődésem között.** Eszembe jutottak volt tanárain javaslatai és ehhez újabb biztatásokat is kaptam a pedagógus képzettség megszerzéséhez.

### 3. Pedagógus képzettség és pedagógusi tapasztalatok

Diplomát a **Brunszvik Teréz Óvóképző Főiskola /Szarvas, 1994-97 között szereztem levelező tagozaton, eközben „képesítés nélküli óvónő” munkakörben dolgoztam.**

**Már szakképzetten csoport-vezető óvodapedagógusi megbízást kaptam,** mely során egy kezdő kiscsoport beszoktatásától a nagycsoportos ballagásig terjedő időintervallumban végeztem teljes körű óvodapedagógiai feladatokat. **Elvégeztem egy Gyógytestnevelés speciálkollégiumot** a Testnevelési Egyetem szervezésében, mert a prevenció és korai korrekció szükségességét már akkor nagyon fontosnak tartottam. Úgy éreztem, e téren sokat tehetünk a ránk bízott gyermekekért. Ma is hasznosítom az előbb leírtakat az óvodások körében.

### 4. Vezetői feladatkörrel kapcsolatos alapvető információk

**2002-ben sikeresen pályáztam** a kiírt óvodavezetői állásra. A pályázati **kiírás elvárása volt a német nemzetiségi óvodai nevelés beindítása Újhartyánban,** melyet **2005. szeptemberére sikerült elérni.**

Ez idő alatt a vezetőpedagógusi ismereteim bővítéséhez **(2002-2004.) vezető-óvodapedagógus szakvizsgáért tanultam az ELTE-n.**

A vezetői munkámban **hatalmas szakmai tapasztalatot és tanulási lehetőséget nyújtott a 2009-ben megépült új óvoda-konyha komplexum.** Feladatköröm volt eszközbeszerzés, tartalmi fejlesztés, új intézményi arculat kialakítása, humánerőforrás biztosítása a kitűzött célokhoz.

Intézményvezetői tapasztalataim, eredményeim

- **15 év intézményvezetői feladatkör** (munkáltatói, tanügy-igazgatási- pedagógiai-, gazdálkodási)
- **Vezetőpedagógusi illetve óvodapedagógiai-szakmai kapcsolatok felvétele, bővítése, gondozása** magyarországi óvodákkal önkormányzatokkal, németországi óvodákkal, felsőoktatási intézménnyel, bölcsődékkel
- **Óvodapedagógus hallgatók** szakmai gyakorlatának szervezése, **vizsgáztatás, mentori tevékenység,** pedagógus **továbbképzési lehetőségek kiaknázása különös**





Óvodavezetői pályázat 2017.

**tekintettel a német nemzetiségi óvodapedagógusok nyelvi kompetenciáinak erősítésének érdekében.**

- **Mérés-értékelési rendszer kiépítése** a gyermekek fejlődésének korai felismerése fejlesztése érdekében
- **Gyógypedagógiai ellátás, inklúzív szemlélet**
- Intézményi protokoll az **óvoda-iskola átmenet zökkenőmentességéért**
- **Intézményi protokoll- Etikai kódex** érvényesítése az Alkalmazotti körre
- **Minőségi fejlődés az irodai és szakmai adminisztrációban**
- **Gyermekek nevelésében, fejlesztésében, egészségvédelmében holisztikus szemlélet**  
(*A holisztikus szemléletű pedagógia olyan nevelés, fejlesztés és oktatás, amely az embert a maga teljességében: testi, lelki, szellemi és szociális egységében szemléli.*)

#### **5. Szakértői gyakorlati tapasztalatok**

**2012-ben Tanügyigazgatási auditor** képzésen vettem részt, majd ebben az évben **tanügyigazgatási szakértői jogosítványt szereztem** óvoda és többcélú intézmény területen. Szakértői ismereteimet csak a vezetői munkám során kívánom kamatoztatni, így gyakorlatot e területen nem szereztem.

#### **6. Szakmai fejlődésem érdekében tett lépéseim**

- **Szakirányú továbbképzések, konferenciák évente 4-5 alkalommal**
- Tapasztalatszerzés magyarországi és német nyelvterületen működő óvodákban évente legalább 1-1 alkalommal az innováció jegyében
- **Németország- cserepedagógus program kapcsolat gondozása**
- Interpädagogika Graz, Linz, / Austria- két évente igyekszem eljutni az új oktatási lehetőségek megismerése céljából.
- 2014. Kétéves kortól az óvodában /60 óra/ távképzésben vettem részt, mely az Egységes Óvoda Bölcsőde működtetéséhez segítséget nyújt.
- Önképzés egyéb formái

#### **7. További pályafutásom szakmai tervei**

Kompetenciáimat erősíteni szeretném a német nyelv, informatika területén, valamint a gyermekek egészségnevelésével, mozgásfejlesztésével kapcsolatos képzésben vennék részt. A vezetői kompetenciák folyamatos trenírozását vezetői munkakörben elengedhetetlennek tartom. Érdeklődési köröm kiterjed a mentálhigiéné, pszichológia területekre, mely vezetői feladatkörben és általános pedagógusként is hatékonyságot növelő.

2015-ben „Hümpfner János és Felesége emlékére” Alapítvány Kuratóriuma ünnepélyes keretek között szakmai munkám elismeréseként kitüntetett. Céлом ennek méltó viselése.





Óvodavezetői pályázat 2017.

## **2.2. Vezetőpedagógusi hitvallás**

### ***Hit a gyermekkor jelentőségében***

Hiszem, hogy minden ember számára meghatározó és az egész életére kiható, ha szeretetteljes, elfogadó, pozitív meg tapasztalásokban gazdag gyermekkorra lehet, melyben kulcsfontosságú szerepet játszik az ingergazdag és fejlesztőhatású nevelő környezet, ezen belül az optimális nevelő.

### ***Hit a nevelő személyiségének kulcsszerepében***

Az optimális nevelő (pedagógus és nevelőmunkát segítő) érett önismerettel, identitással, stabil emberi értékrenddel, professzionális szakmai tudással rendelkezik. Viselkedésében a szakmai elhivatottság, alázat, tisztelet, becsületesség, empátia, összességében magasfokú érzelmi és értelmi intelligencia együttese megtalálható. Az intézményi etika szabályaival azonosulni képes. Vezetői feladatkörben ennek gondozását kiemelten kezelem.

### ***Hit a partnerközpontú és innovatív szemlélet eredményességében***

A versenyképességben nélkülözhetetlen alapelv a partnerközpontúság és a folyamatos szakmai innováció. Kiemelt jelentőségű feladatként kezelem a gyermekek, szülők, kollégák hivatali- és civil partnerek igényeinek naprakész feltárását, az elégedettség növelését. Alapvetőnek tartom az innováció iránti vágy felkeltését a nevelőtestület minden tagjában és a fejlődéshez minden támogatás biztosítását.

### ***Hit a vezető személyiségének és felkészültségének kulcsszerepében***

Hiszem, hogy a jó vezetőnek van jövőképe, mely mindenki számára egyértelmű, rendszeresen kommunikálja ezt, továbbá az elvárásokat a célokat és a prioritásokat. Úgy ébreszt bizalmat beosztottjaiban és minden más érintettben, hogy tisztességes, betartja az ígéreteit és elismeri hibáit. Tisztelhető és hiteles az intézményen belüli és kívüli viselkedése és szakmai tudása miatt. Reális önismerettel bír és döntésképes. Nem csak az eredmény, a folyamat is érdekli. A közös győzelemben hisz, nem arra törekszik, hogy leigázza partnereit.

Hiszem, hogy a jó vezetőnek átfogó képpel kell rendelkeznie a szervezetről, kizárólag az egész szervezet érdekében szabad cselekednie és soha nem szabad klikkeket kialakítani vagy előnyben részesítenie személyeket. A csoportban lévő egyéneket kizárólag annak fényében ítélje meg, hogy milyen értékesek az egész csoport számára. A jó vezető időben értesül a problémáról így van lehetőség a megfelelő kármentő intézkedések megtételére. Nem csak a rendszereket, hanem a végrehajtáshoz szükséges erőforrásokat és eszközöket is képes biztosítani. Napi tevékenységét az építkezés és nem a tűzoltás jellemzi. Embereiben megbízik, feladatokat és döntéseket delegál. Munkatársait gondolkodásra, véleményalkotásra, cselekvésre ösztönzi. Meghallgat másokat, tanul tőlük. A pozitív és a negatív visszacsatolásnak egészséges és hiteles arányát használja.

A jó vezető ismeri munkatársait, így tudja, mi hajtja őket, személyre szabottan igyekszik motiválni az embereket. Megérti, hogy valakit az előrelépés mozgat, mást a biztonság, egyeseket a nagyobb felelősség, míg másokat a jó szó.



Óvodavezetői pályázat 2017.

### 3. HELYZETELEMZÉS- Infrastruktúra, személyi-tárgyi feltételrendszer

#### 3.1. A „Gyermekvár” bemutatása



Az újhartyáni „GYERMEKVÁR” a 2750 fő lakosságú kisvárosunk közepén *ideális környezetben* 2009-ben épült a *legkorszerűbb igényeknek* és a vonatkozó szigorú előírásoknak megfelelően. Az impozáns épület jól megközelíthető, az érkezőket *kényelmes akadálymentes parkoló* fogadja. A 195 gyermek férőhelyet biztosító, 8 *gyermekcsoportos óvoda*, és a 600 adagos *modern technológiával felszerelt főzőkonyha* megvalósításához az Önkormányzat 382 millió forintos támogatást nyert az „Új Magyarország Fejlesztési Terv Közép-Magyarországi Operatív Program” keretében és közel ugyanennyit saját forrásból tett hozzá. A beruházás minőségét emeli, hogy *fűtését-hűtését megújuló energia felhasználásával kiépített, geotermikus hőszivattyú biztosítja*. A létesítmény használati terei *padlófűtő rendszerrel és falfűtés-hűtés* csöves rendszerrel épültek meg, melyek alacsony hőmérsékletű fűtési energiát igényelnek. 2014-ben az energiacsökkentés és a környezettudatosság szellemében 184 db 250 Watt kapacitású polikristályos napelem került.

Az épületben *teljesül minden akadálymentesítéssel kapcsolatos elvárás*: kiépített parkoló a mozgáskorlátozottak részére, az épület bejáratánál tapintható térkép braille feliratokkal, helyiségeket jelölő ajtóablák a csökkent látók és vakok részére, indukciós hurok a hallás sérültek részére. Az épület egészében modern, a *gyermekkor ízlésvilágát tükröző gyermekközpontú berendezések* találhatóak, melyek hozzájárulnak az óvadás fizikai-érzelmi szükségleteinek biztosításához. A tágas, világos csoportsobák mindegyikéhez *térkövel burkolt terasz-, kényelmes gyermeköltöző- és korszerűen felszerelt gyermekmosdó* helyiségek tartoznak. Az épületben megvalósultak az általános és speciális fejlesztéshez szükséges helyiségek (*tornaszoba, logopédia szoba, fejlesztőszoba*), melyek korszerű eszközökkel felszereltek, így ideálisak az *integrált nevelés biztosítására*, a sajátos nevelési igényű gyerekek ellátására is. Az épületbe lépőt impozáns *Aula* látványa fogadja, melyben az *intézmény gazdag programkínálatai*, kulturális eseményei méltó körülmények közt szervezhetők. Az intézményt használók kényelmét szolgálják még a *Szülői fogadó, az Orvosi szoba elkülönítővel, baba-mama szoba*. Kialakításra került egy 3,5 tonna parajdi sóval kiépített *Só-szoba*, mely preventív lehetőséget nyújt az óvodáskorban oly gyakori légzőszervi megbetegedéseknél. A kiszolgáló helyiségek között említhetjük az alkalmazottak számára kialakított melegítő konyhát, mely a dolgozók pozitívan segíti a dolgozók munkahelyi közérzetét. Az épület galériás tetőterében korszerű eszközökkel és bútorokkal felszerelt 20 férőhelyes *nevelőtestületi szoba, iroda helyiségek, háztartási szoba, felnőtt mosdó* kaptak helyet. A projekt kapcsán megvalósult



Óvodavezetői pályázat 2017.

munkahelyteremtés méltó színtere is ez. Az emeleti galérián rendeztük be **Sváb-galériánkat**, mely a helyi sváb lakosság hagyatékaiból, bútoraiból áll.

A „Gyermekvár” szerves része a **bátyákkal övezett, biztonságos játszóudvar**, mely a lejtős terep adta lehetőségeket úgy használja ki, hogy az **akadálymentes közlekedés** is biztosítva van. A játszóparkban elhelyezett **játszó-eszközök** által megvalósulhat az óvodáskorúak **edzése és az irányított mozgásfejlesztés** is.

Az intézmény Helyi Óvodai Nevelési Programja: Gyermekvár Pedagógiai Program, mely **német nemzetiségi nevelés irányelveit követő program**, a nevelőtestület szellemi terméke. Nemzetiségi Programunk megalkotásával azt a szemléletet is erősíteni kívánjuk, mely a településünkön élő német nemzetiség küldetése. Az Óvodai Nevelési Programunk szellemében megteremtjük a feltételeket a gyermekközösségben végezhető sokszínű tevékenységekre. Meggyőződésünk, hogy az óvodában gyűjtött élmények meghatározzák a gyermekek további életét, világról alkotott felfogását. Minden lehetőséget kihasználunk a haza és községünk megszerettetésére.

Pedagógiai értékeinket **magas fokú szakmai elhivatottsággal és speciális képzettséggel rendelkező alkalmazotti kör** biztosítja

A fejlesztésnek köszönhetően, a versenyképes tudás elsajátításához, az esélyteremtő neveléshez szükséges személyi és tárgyi feltételek megteremtésével, az intézmény ideális környezetet nyújt a gyermekeknek, szülőknek és pedagógusoknak.

### AZ INTÉZMÉNY ARCULATA

- XXI. századi intézményi infrastruktúra, korszerű tárgyi feltételrendszer
- Professzionális innovatív humánerőforrás
- Többcélú intézmény (óvoda és egységes óvoda-bölcsőde csoport)
- Német nemzetiségi kétnyelvű óvodai nevelés- német nyelvű pedagógus cserekapcsolattal
- Bejáró gyermekek fogadása más felvételi körzetből (teljes létszám 40-50%-a)
- Preventív szemlélet, korai felismerés a gyermekek fejlődésbeli eltérésére vonatkozóan
- Integráció, inklúzió. Gyógypedagógiai ellátás biztosítása.
- Társadalmi-szülői igényeket kielégítő éves és napi nyitva tartás.
- Partnerközpontú működés: szülői konzíliumok, fogadóórák, szakmai nyitottság érdeklődő nevelőtestületek, önkormányzatok felé
- Egészségtudatos nevelés (Egészségesebb Óvodák Nemzetközi Hálózatának tagja)
- Ovi-zsaru program működtetése
- Főzőkonyha működtetése korszerű táplálkozás alapelveinek figyelembevételével
- NEVOSZ- Minősített Intézmény

A működés nem korlátozódik intézményen belüli folyamatokra, a helyi közösségekre is figyelemmel és őket bevonva kívánja munkáját folytatni.

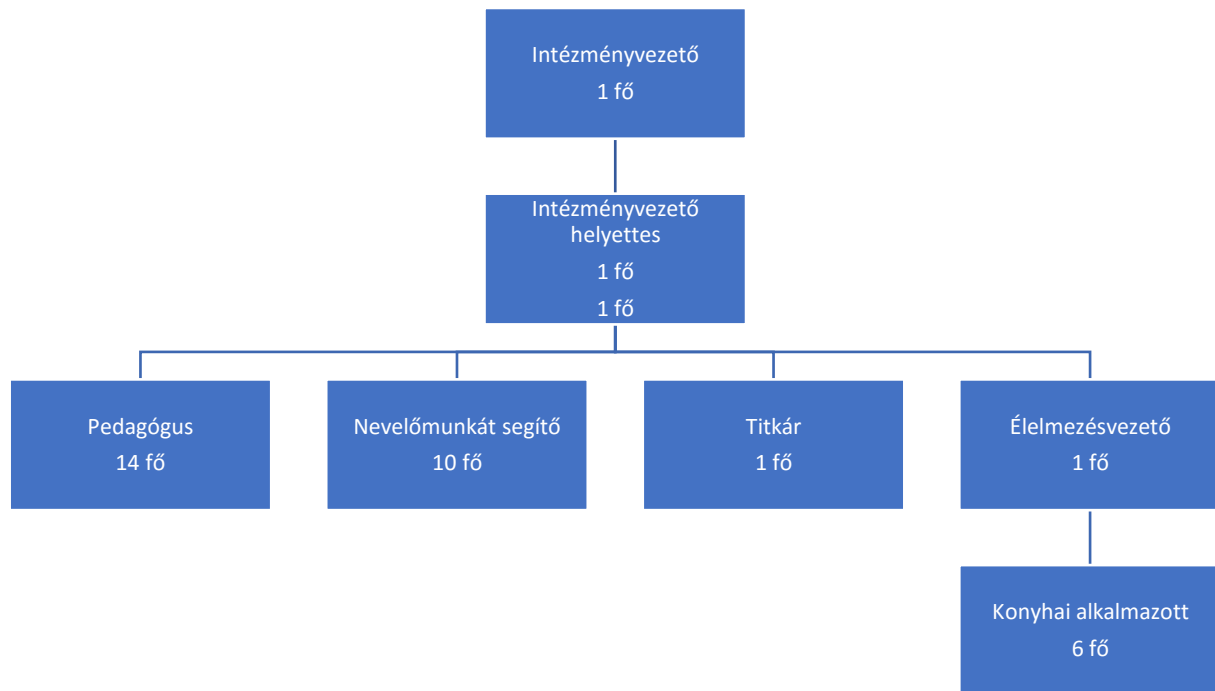


Óvodavezetői pályázat 2017.

**Gyermekvár Német Nemzetiségi Óvoda és Egységes Óvoda-Bölcsőde**

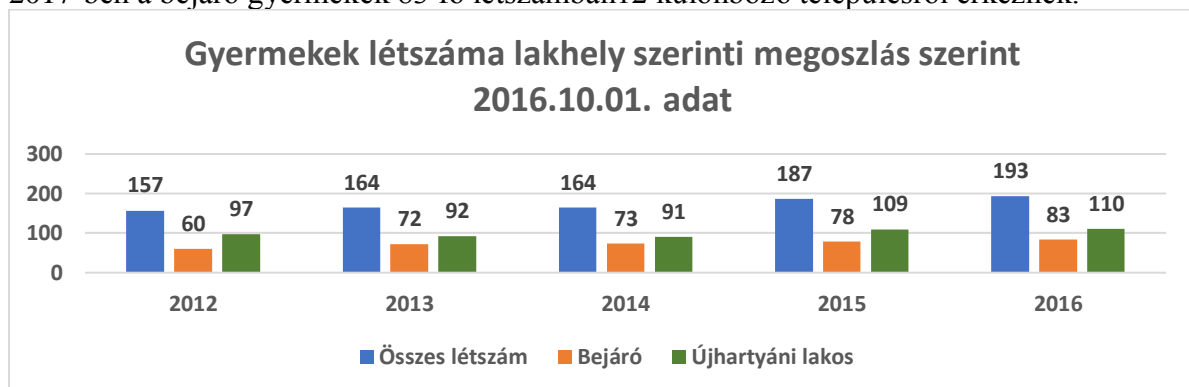
**és Újhartyán Város Főzőkonyhája szervezeti ábra**

**(Intézményvezetői munkáltatás)**



### 3.2. Férőhely és létszámadatok alakulása, a felvételi körzet

Az intézmény kötelező felvételi körzete Újhartyán közigazgatási területe. Ez a gyermeklétszám 15 éve egyenletesen 100 fő körüli. A 2009-ben megépült 180 fő kapacitású intézményben szabad férőhelyek keletkeztek, melyre az utóbbi 5 évben 60-ról 83-ra nőtt a más felvételi körzetből jelentkezők és felvételt nyerők száma. Az intézmény iránti érdeklődés és jelentkezés annyira megnőtt, hogy az épületben lévő szabad négyzetméterek kiaknázásával a 180 férőhelyről a befogadó képességet 195 főre engedélyeztettük és feltöltöttük a jelentkezőkkel. 2017-ben a bejáró gyermekek 83 fő létszámban 12 különböző településről érkeznek.





Óvodavezetői pályázat 2017.

### Gyermekek létszáma települések megoszlásában 2017. július 31. adat



### 3.3. Humánerőforrás: alkalmazotti közösség

A köznevelési intézmény szakmai minősége, tartalmi munkája, színvonala, eredménye leginkább a humánerőforrás összetételének függvénye.

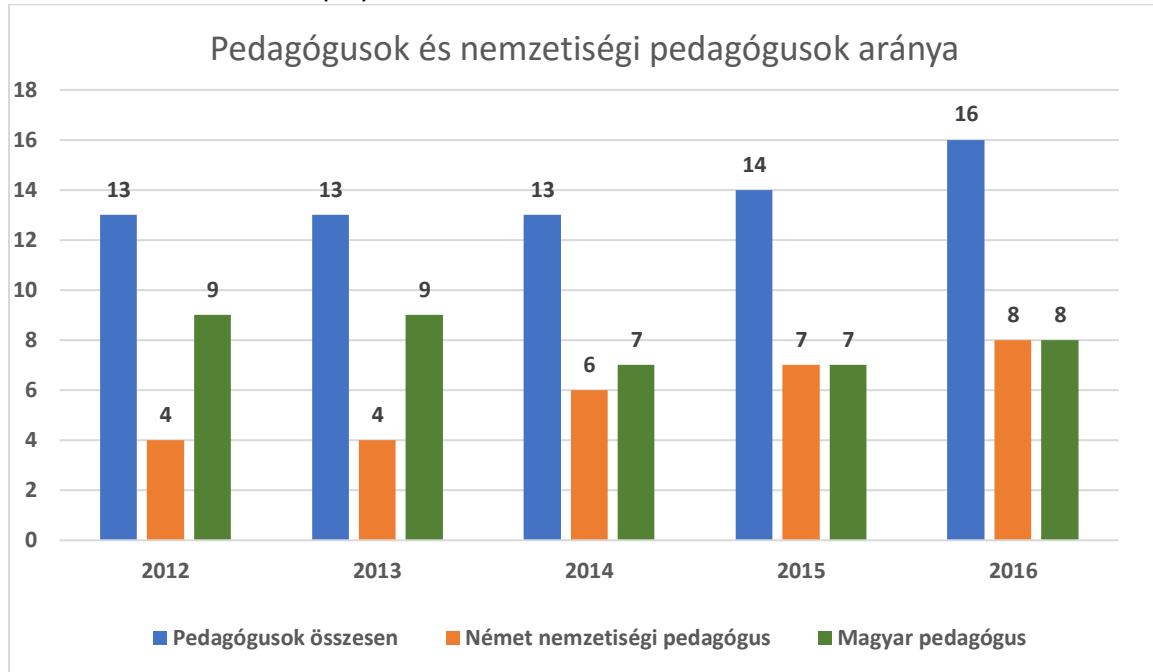
A Gyermekvár sikerességét annak tulajdonítom, hogy a humánerőforrás tagjainak emberi és szakmai értékrendje hasonló, az innovációkra nyitottan és aktívan reagáló.

A 2012-17. közötti stratégiai tervben a német nemzetiségi óvodai nevelés feltételrendszerének optimalizálása és a német nemzetiségi nevelés módszertani fejlesztése, ehhez tartozó kapcsolatok építése volt a kiemelt feladat. Ezen belül a nemzetiségi szakképzettséggel rendelkezők számának 8 főre emelése.

A nevelőtestület, sőt az alkalmazotti közösség minden tagja sajátjának érzi az intézményi célokat, erős az összefogás, a szakmai és emberi támogatás egy-egy projekt sikeres végrehajtásának érdekében. Így a képzésben lévő személyek mentorálása, a távollétek idején a helyettesítés zökkenőmentes, konfliktusmentes.



## Óvodavezetői pályázat 2017.



## 2017. július 1-én Alkalmazottak szakképzettsége

Munkakör	létszám	Alapképesítés/ Iskolai végzettség	további szakképesítések
intézményvezető	1 fő	óvodapedagógus	Szakvizsgázott vezető, tanügyigazgatási szakértő
Intézményvezető h.	1 fő	óvodapedagógus	Német nemzetiségi óvodapedagógus
óvodapedagógus	14 fő 5 fő 6 fő 2 fő 1 fő	Óvodapedagógus Óvodapedagógus Óvodapedagógus Óvodapedagógus	- Német nemzetiségi óvodapedagógus Német nemzetiségi óvodapedagógus, Tanító Tanár
kisgyermeknevelő	1 fő	középfokú	Kisgyermekgondozó szakirányú OKJ
dajka	7 fő	középfokú	Szakirányú szakképesítés OKJ
Pedagógiai asszisztens	1 fő	középfokú	pedagógiai asszisztens szakirányú
titkár	1 fő	középfokú	-
takarító	1 fő	középfokú	-
karbantartó	1 fő	középfokú	-

## 3.4. Pedagógus életpálya, minősítés, pedagógus továbbképzés

A törvényi elvárásoknak megfelelően időszerűen elkészülnek az intézmény azon dokumentumai, melyek a Pedagógus továbbképzést (Pedagógus továbbképzési terv és Beiskolázási terv), a Pedagógus minősítéssel összefüggő feladatokat rögzítik ( Gyakornoki szabályzatok). Szakképzettségi ellátás 100%



Óvodavezetői pályázat 2017.

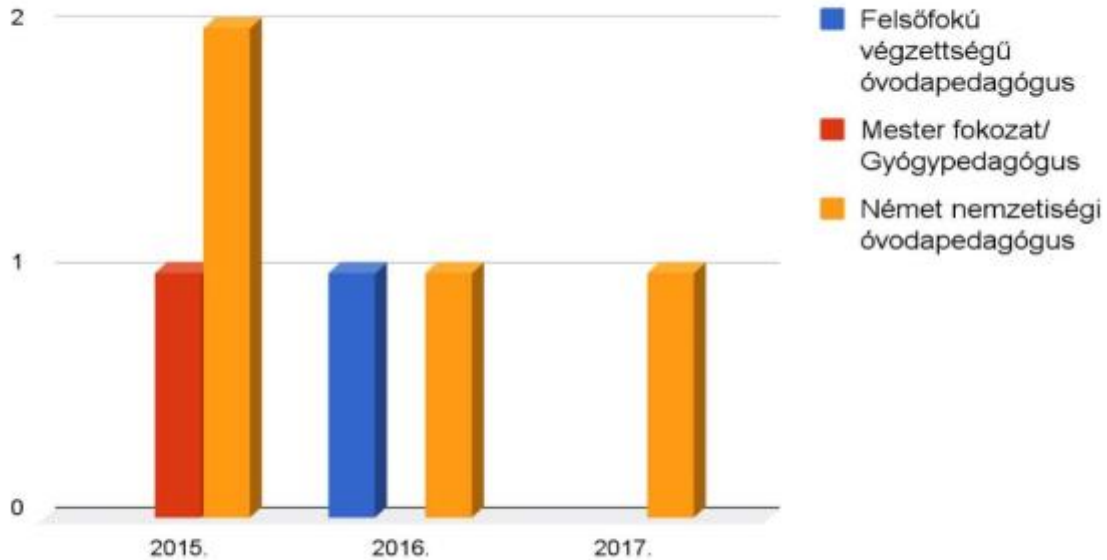
2012-17. közötti vezetői ciklus során:

német nemzetiségi óvodapedagógusi diplomát 4 fő

óvodapedagógusi diplomát 1 fő

gyógypedagógiai mester szakot 1 fő szerzett.

#### Felsőfokú végzettséget szereztek



#### ***Minősítés-tanfelügyelet:***

Az intézményünkben a következő tanfelügyeletre és pedagógus minősítésekre került sor:

2015.: intézményvezetői tanfelügyelet

2015.: 1 fő gyakornokból pedagógus 1 szintre ( óvodapedagógus)

2016.: 1 fő gyakornokból pedagógus 1 szintre ( német nemzetiségi óvodapedagógus)

Mindhárom esetben kiváló eredmény született.

### **3.5. Tárgyi feltételrendszer 2012-17. között**

Egyik legfontosabb vezetői feladat az infrastruktúra folyamatos rendben tartása, állagmegőrzése, fejlesztése, a tárgyi feltételrendszer fejlesztése. Vezetői szemléletem, hogy az intézmény éves költségvetésében minden évben szükséges beruházásra, karbantartásra, állagmegőrzésre, eszközfejlesztésre fordítani nagyobb összeget lehetőség szerint.

2017-ben az intézmény működéséhez, a magas színvonalú szakmai munkához minden működési feltétel az eszközök minősége, mennyisége magasán az országos átlag feletti. Ennek anyagi forrása elsősorban az intézményi költségvetés, de jelentős kiegészítő szerepet játszik ebben az Újhartyáni Gyermekevár Alapítvány is.

A 2009-ben telepített játszóudvar eszközeinek egyes darabjai mára erősen elhasználódtak, illetve használhatatlanná váltak. Ennek karbantartása/pótlása folyamatos, jelenleg is zajlik.

A gyermekek fejlesztéséhez minden évben játékokat vásároltunk szabad játék és fejlesztő játék címen.





### Óvodavezetői pályázat 2017.

Az intézményben kialakításra került egy alkalmazotti étkező a foglalkoztatottak kulturált étkezési körülményeinek biztosításához. Kialakítottunk egy Baba-mama szobát, felújítottuk a Logopédia szobát és a Fejlesztő szobát. Szőnyeget cseréltünk a gyermekcsoportokban, fektetőket vásároltunk a megnövekedett létszámhoz.

Falburkolattal borítottuk azokat a falszakaszokat, ahol gyakori az elszennyeződés, sérülés. Tisztasági festést, tapétázást szervezünk évente, mindig a szükség szerinti helyiségekben.

Tornaeszközöket és vizsgáló eszközöket vásároltunk a pedagógiai/gyógypedagógiai munkánkhoz. Gyermekszínpad felújítása, játszóvár alatti gumiörlemény esésvédő burkolat kiépítése, homokozó keret felújítása, tetővel fedett homokozó építése az elmúlt 5 éves udvari fejlesztése.

Ipari WIFI-t telepítettünk az épületkomplexumban, mely által a pedagógusok adminisztrációs teendői korszerűvé váltak. Ehhez minden pedagógus számára laptopot vásároltunk. Ezen kívül infokommunikációs eszközöket, hangszórókat vásároltunk. Szakkönyveket szereztünk be német és magyar nyelven, továbbá gyermekirodalmat. Pedagógusaink a továbbképzésen szerzett tudásukhoz eszközöket vásárolhattak.

### 3.6. Főzőkonyha működése

A Főzőkonyha Fenntartója Újhartyán Város Önkormányzata, a 7 fő alkalmazott felett munkáltatói jogkört gyakorol az óvodavezető/intézményvezető.

A főzőkonyha fő tevékenysége a gyermekélelmezés biztosítása Újhartyán közigazgatási területén, de emellett helyi kiszállítással egyéb megrendeléseket is teljesít nevelési év közben vagy nyáron, pld. táboroztatás.

A Gyermekvár Óvoda gyermeklétszáma és az Újhartyáni Német Nemzetiségi Általános Iskola tanulói létszáma adja az alapfeladatot, ehhez igazítjuk a konyhai működést. Az elmúlt években megnövekedett ez a létszám, így a főzőkonyha kapacitását 400 fő adagról 600 főre engedélyeztettük. 2015-ben.

A főzőkonyha alkalmazotti köre a törvényben elvárt szakképzettséggel rendelkezik, szakmailag jól felkészültek a korszerű élelmezésbiztonsági és táplálkozástudományi elvárásokra. Szakmai konferenciákon és bemutaton vesz részt a vezetőség évente 2 alkalommal.

Az ételallergiás gyermekek ellátását is figyelembe véve működik a partnerek nagy megelégedettségével.

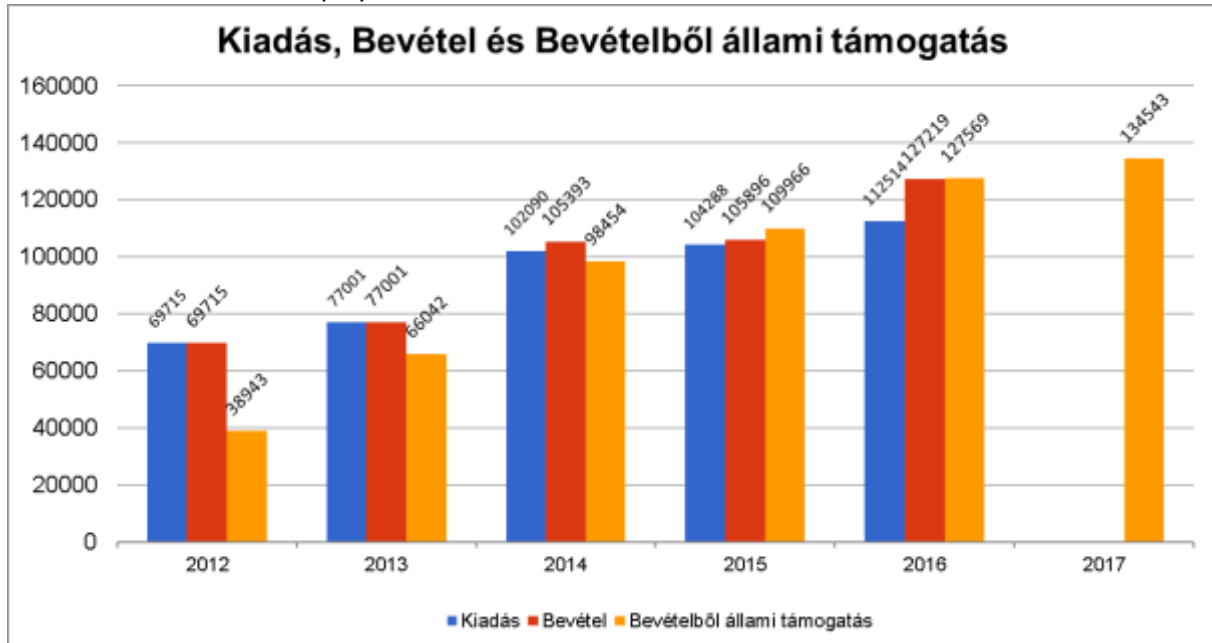
### 3.7. Gazdálkodás, költségvetés

Az intézmény gazdálkodásáért, költségvetéséért, a törvényes és takarékos működésért az intézményvezető egyszemélyben felelős. Ehhez legfőbb szakmai munkatárs a Fenntartó Pénzügyi csoportjának vezetője, akivel rendszeresen konzultál, egyeztet a pénzügyi teljesítésekről, egyenlegről.

A Gyermekvár Óvoda költségvetési bevétele (normatívák) elegendő a teljes éves működéshez. Ez az elmúlt 5 évben erőteljesen emelkedett az állami támogatás összege.



Óvodavezetői pályázat 2017.



#### 4. AZ INTÉZMÉNY KAPCSOLATRENDSZERE

Rendszeresség	Partnerek
<i>Napi</i>	- Szülők –gyermek
<i>Gyakori</i>	- Polgármesteri Hivatal Újhartyán - Gyógypedagógusok (óraadók) - Újhartyáni Német Nemzetiségi Általános Iskola
<i>Alkalmankénti</i>	- Szülők Közössége- választmány tagjai - Újhartyáni Gyermekvár Alapítvány kuratóriuma - Német Nemzetiségi Önkormányzat- Újhartyán - Újhartyán Város Önkormányzata - Újhartyán Gyermekjóléti szolgálat - Újhartyán Művelődési Igazgató - Magyarországi óvodák - Németországi cserepedagógus kapcsolatok (Schüttorf, Gronau) - Német Óvoda-Iskola Egylet - Német Nemzetiségi Óvodák vezetői, pedagógusai - Szakértői Bizottságok - Újhartyánon működő civil szervezetek

A kisgyermek nevelésében **elsődleges szerepe a családnak van, az óvoda nevelőtestülete elismeri ezt, és tiszteletben tartja.** Kapcsolatunkban az őszinte odafordulás, empátia és segítőkész szándék van jelen, addig, míg a szülő ezt képes elfogadni. Az óvodapedagógus igyekszik megismerni a család szokás- és szabály rendszerét és erre építi az óvodai közösségi nevelést, a társadalmi szokások kialakítását. Óvodai nevelőmunkánk tehát a családi nevelésre épül, kiegészíti azt. Az együttműködés fórumai:

- Fogadóórák, személyes beszélgetések lehetőség és igény szerint.
- Szülői értekezletek, tájékoztatók, fogadóórák, előadások



Óvodavezetői pályázat 2017.

- Családlátogatás szükséges esetben Szülővel való kölcsönös igény esetén
- Szülői szervezettel való együttműködés, kapcsolattartás
- Együtt szervezett kirándulások, ünnepek
- Nyílt napok az óvodában

Az óvodába járó gyermekek szülei törvény adta joguknál fogva úgy döntöttek és arról nyilvánosan szavaztak, hogy az **intézményben Szülők Közössége tevékenykedik** és tevékenysége során az óvodába járó valamennyi gyermek szüleinek érdekképviselőjét ellátja. Az SZ.K. az óvoda működésének részeként fejt ki a tevékenységét. Legfontosabb feladatának azt tekinti, hogy a gyermekek érdekei érvényesüljenek, ennek érdekében megfelelő, hatékony együttműködő kapcsolat alakuljon ki a szülők, az óvoda vezetősége, pedagógusai és más dolgozói között.

**Az újhartyáni Német Nemzetiségi Általános Iskola** Igazgatósága és Nevelőtestülete a legfontosabb szakmai kapcsolatunk, hiszen az óvoda „iskola-előkészítő funkciójának” hatékonysága közös érdekünk.

A két intézmény közötti kommunikáció alkalmai:

- jeles napok ünnepek időpontjainak egyeztetése
- statisztikai adatszolgáltatás az óvodásokról az iskola felé
- iskolába készülő gyermekek Szülei részére tájékoztató értekezlet
- iskolalátogatás nagycsoportosok részére
- tanítók látogatása az óvodában, foglalkozásokon részvétel, ismerkedés
- óvónők látogatása az első osztályban
- intézmények ünnepein való kölcsönös részvétel
- szakmai párbeszéd, értekezletek

Az intézményvezető felelős az óvodába járó gyermekek védelmében eljárni, jelzési kötelezettsége viszont minden alkalmazottnak van. Szükség esetén a **gyermekjóléti szolgálattal** együttműködve segítjük gyermek testi és lelki fejlődését, családban történő nevelkedését, gyermek veszélyeztetettségének megelőzését. Az elmúlt öt évben szinte mindig van folyamatban lévő ügyünk a Gyermekjóléti szolgálat munkatársával, de ez az országos átlaghoz képest még mindig minimális.

A versenyképességben nélkülözhetetlen alapelv a partnerközpontúság. Kiemelt jelentőségű feladatként kezelem **az Intézmény Fenntartójának (Német Nemzetiségi Önkormányzat Újhartyán) és Újhartyán Város Polgármesteri Hivatalának** tájékoztatását, az igényeik naprakész feltárását, az elégedettség növelését. A szakmai és társadalmi érdekegyeztetés minden fórumát tiszteletben tartva, a demokrácia szabályai szerint egyeztetem stratégiai döntéseimet. A Polgármesteri Hivatallal pénzügyi-, igazgatási-, munkaügyekkel kapcsolatban szükséges a szoros együttműködés.

A 2009-ben átadott Gyermekvár Óvoda épület optimális lehetőséget biztosít a gyermekek szűrővizsgálatához, prevencióhoz. **Az intézmény védőnőjével gyakori a kapcsolattartás.**

Tartalma:

- gyermekek gondozásával kapcsolatos feladatok
- sajátos nevelési igényű gyermekek anamnézise
- gyermekvédelmi kérdések



Óvodavezetői pályázat 2017.

- táplálkozás
- statisztikai adatok a 0-3 éves korú újhartyáni gyermekekről

A védőnő szervezi az intézményben működő baba-mama klubot, mely jó lehetőség a 0-3 éves, még családban nevelkedő gyermekek szocializációjára a kapcsolatfelvétellel és szüleik informálódására.

A sajátos nevelési igényű gyermekeket fejlesztési javaslat céljából, illetve a fejlődési ütemében eltérő gyermeket diagnosztizálás céljából **Szakértői Bizottsághoz** irányítjuk a Szülővel. Intézményünkben óraadó logopédust foglalkoztatunk a beszéd fejlődési zavarral küzdő gyermekek fejlesztése és az alapfeladat ellátás céljából. Ezen kívül pszicho-pedagógus szakos **gyógypedagógus foglalkoztatunk fő állásban**. Kapcsolattartásunk heti rendszerességgel.

Az Intézményben német **nemzetiségi csere-pedagógus program működik**. Ez a kapcsolat a szakmai életünk nagy fejlődési lehetősége. A partnerség 2013-ban kezdődött és egyre tartalmasabb az együttműködés, szinte baráti szálak szövődnek. Nyitottak vagyunk minden német nyelvterületi szakmai tapasztalatcserére, tanulási lehetőségre.

## 5.. INTÉZMÉNYI VEZETÉSI PROGRAM

### 5.1. Vezetői irányelvek

2012-2017 között **a magyar oktatásügy átfogó reformja zajlik**. A Nemzeti Köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nkt.) 2012. szeptember 1-jén lépett hatályba, majd számtalan törvény módosítás érintette a Pedagógus, a Nevelőmunkát segítő foglalkoztatását. Ezek intézményi adminisztrációban is sok új feladatot jelentettek, számtalan új ismeretet kellett elsajátítani minden köznevelési szereplőnek.

*„A nagy változások idején fontos, hogy megnevezzük az állandót a változatlant, a jól működőt a tartós értéket, hiszen ezek nyújtják ilyenkor a biztonságot, a kiegyensúlyozottságot és segítik a realitást.* „ -idézem a 2012-es vezetői pályázatban foglaltakat, mely mondat jelenleg is aktuális. Meglévő értékeinkre tehát joggal támaszkodhatunk. A törvényben foglaltak jelentik a keretet, de a gyakorlati megvalósítás csak a helyi működési jellemzők, adottságok pontos ismeretével, tudatos mérlegelésével lehetséges, fokozatosan, egyenletes feladatmegosztással biztosítva a zökkenőmentes minőségi munkavégzést.

Hiszem, hogy a köznevelésben zajló változások a minőségi munka érdekében zajlanak, az Intézményvezető feladata, hogy az előbb leírtak figyelembe vételével súlypontozza a feladatokat, helyesen kommunikálja az alkalmazotti körrel az intézkedési terv elkészítése előtt. Mindez biztonságot nyújt minden érintett számára.

A Gyermekevár sikeres, eredményes, kiváló szakmai hírnévre tett szert a térségünkben és országosan is az elmúlt 5 évben. Ennek fenntartása nehezebb feladat és kihívás, mint az elérése, de hitet adhat az előző években való tapasztalat, tudás, értékteremtés.

Tehát az **előző évek munkája, ami a jelenlegi szakmai minőséget eredményezi.**

**A nevelőtestületben felhalmozott tudás, innovatív szemlélet** jelentheti a garanciát, amennyiben továbbra is erős összefogással párosul. Be kell vonni mindenkit a közös gondolkodásba, ne



#### Óvodavezetői pályázat 2017.

érezze senki, hogy tőle függetlenül zajlanak az események. Egyenletesen, egyenlően szétosztani a pedagógus munkakörre vonatkozó feladatokat, szükség szerint mentori támogatással. A gyakornok és a 35-40 évnyi szakmai tapasztalattal rendelkező pedagógusokat különböző erősségek és gyengeségek jellemzik. Ebből előnyt kell kovácsolni, ezt az adottságot magunk javára fordítani, így lesz folyamatos a fejlődés. naprakész szakmai tudás nélkül. **Fontos, hogy az intézmény minden alkalmazottjában erősen jelen legyen az az érzés, hogy a közösségi siker nagyobb öröm, mint az egyéni, viszont az egyéni siker közös öröm. Ennek mentén mentesülhetünk a szakmai rivalizálás, klikkesedés közösségromboló hatásától.**

A másik támpont **az óvoda intézményének kidolgozott szabályozó rendszere**, mely megteremti a minőségi feladatellátás kereteit. Szükséges az alapidokumentumoknak az ismerete, betartása és betartatása, mert ez jelentheti a kiszámítható hétköznapiakat, amiktől az óvoda működése folyamatos és tervezhető.

Fontos feladat a következő évben a Pedagógiai Program, SZMSZ, Házi rend felülvizsgálata, új működési paraméterek beillesztése.

Nagyon fontos **a partnerek megnevezése, együttműködési jellemzők rögzítése, közös teendők konkretizálása, mert a rugalmas elérhetőség, nyitott párbeszéd, partnerközpontú működés is része az intézményi értéknek, a szakmai fejlődés egyik korszerű perspektívája.**

A professzionálisan felkészült vezető nem térhet ki a köznevelés szakmai közéletében megjelenő új kihívások elől. Ezek mentén szükséges tervezni szervezni az óvodai nevelésünket az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjának Irányelvei és a Helyi sajátosságok figyelembevételével.

Kihívások, az oktatás jövője	érintettség az intézmény működésében
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Felértékelődik a tehetség, az alkotó kreativitás, - a technika gyors tempójú fejlődése jellemző minden területen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gyermek egyéni megfigyelése- Egyéni fejlődési napló vezetése, egyéni fejlesztés,</li><li>• pedagógusok digitális kompetenciáinak erősítése, infokommunikációs eszközök rutinos használata adminisztrációban és gyermekcsoportban</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Változó értékek generálódnak a társadalomban, amelyek befolyásolják az otthoni és a munkahelyi élet közötti egyensúlyt.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hagyományos értékrend tudatosítása, közvetítése, erkölcsi normák, etikai jellemzők tervezése és beépítése a nevelőmunkába ( Pedagógiai Program) és az intézményi szabályzatokba (Házirend, Etikai kódex)</li><li>• Család és Óvoda közös programok szervezése családok életminőségére pozitívan ható intézkedésekkel</li><li>• Az intézmény alkalmazottjainak kiváló munkahelyi klíma biztosítása az elégedettség megőrzése</li></ul>



Óvodavezetői pályázat 2017.

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Felértékelődik az információ értéke, terjed az informatikai robbanás, differenciálódnak a vásárlói, megrendelői igények, szokások.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partnerközpontú működés gondozása, Partnerek igényeinek és elégedettségének évenkénti felmérése, intézkedési terv készítés</li> <li>• Rugalmas elérhetőség a korszerű technológia eszközeivel.</li> <li>• Intézményi honlap naprakész tartalommal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A környezetvédelmi és a "zöld" megfontolások hatással lesznek a szervezeti viselkedésre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Környezettudatosság, szemléletfejlesztés a gyermekcsoportok életkorának megfelelően. Tapasztalati tanulás erősítése a nevelőmunkában</li> <li>• Közösségi programok ennek szellemében</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fizetés, javadalmazás közvetlenebbül fog a teljesítményhez, eredményhez kapcsolódni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A már működő pedagógus életpályához tartozó bérezésen kívül a többletfeladatok magas színvonalú elvégzése céljuttatás/projektprémiummal díjazható. A 2017-ben bevezethető pedagógus teljesítménybér ismertetése és ehhez szabályzat megalkotása.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A vezetők, pedagógusok folyamatosan fognak tanulni, kevesebb lesz az alkalmi képzés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A tudás folyamatos frissítése, a pedagógus munkáját érintő tudományokban elmélyülés a professzionalitás mértékével</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A vezetés elsősorban a munkatársak menedzselésével lesz elfoglalva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alkalmazottak alapos ismeretével a kompetenciáik erősítése,</li> <li>• Intézmény működése érdekében született motivációikban támogatás</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A szervezetek nagyobb hatással lesznek a helyi közösségekre és a szélesebb társadalmi környezetre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A helyi civil szervezetek bevonása az Intézményi működésbe különösen a Nyugdíjas Klub erre nyitott tagjaival.</li> <li>• Bagolyfészek, Pince klub lehetőségeinek kiaknázása, együttműködés</li> </ul>





## 5.2. A Gyermekvár óvoda működtetésére vonatkozó vezetési koncepció

Az óvodavezetés négy fő területére építettem a jövőképet

- **Pedagógiai- szakmai** azaz Pedagógiai-szakmai innovációk fejezet
- **Munkáltatói** azaz Szervezetfejlesztés, a humánerőforrás kompetenciáinak, értékeinek növelése fejezet
- **Tanügy-igazgatási** azaz Az óvoda kapcsolatrendszerének fejlesztési terve fejezet
- **Gazdasági** azaz Gazdálkodás, költségvetés fejezet

### 5.2.1. Pedagógiai-szakmai innovációk

#### 1.Általános szakmai elvek

Az újhartyáni óvodai nevelés magas színvonalú szakmai munkája már hosszú évekre visszatekintve elismert, de a szakma elismert képviselői, intézményi partnerek visszajelzését ezután is ki kell kérni, és építeni rá. Az intézményvezetés egyik legfontosabb feladata, hogy megfelelő mérőeszközökkel szondázza a családpolitikai és társadalompolitikai jellemzőket, az óvoda iránti igényeket.

Tapasztalatunk, hogy az elmúlt 5 évben nagyon megnőtt a Szülői igény a tartalmas óvodacsalád kapcsolatra, vagyis az intézmény többet nyújtson számukra, mint óvodai nevelés biztosító „szolgáltatás”. Támogatom a gyermekcsoportokon belüli és teljes óvodai közösséget érintő közös programok szervezését ( kirándulások, Szülői fórumok, közös színház programok, ünnepek...)

Az óvoda, mint környezettudatos nevelés színtere fontos szerepet kell, hogy kapjon. Ki kell aknázni a játszóudvar, Újhartyán, a közeli Halastó, környékbeli erdők-mezők tapasztalatszerzési lehetőségét.

Kezdeményezem a Gyermekvár napok (az intézmény szakmai munkáját bemutató hét az évnek mindig ugyanazon időpontjában óvodapedagógusok részére) létrehozását, továbbá támogatom a már nagyon jól működő Német nemzetiségi hét szervezését. Hiszem, hogy ki kell használni az intézmény helyiségeiből adódó lehetőségeket, programokat építeni rá oly módon, hogy az alapfeladat ne sérüljön.

#### A leírtakon kívül konkrét és rövid-távon is elérhető céljaim:

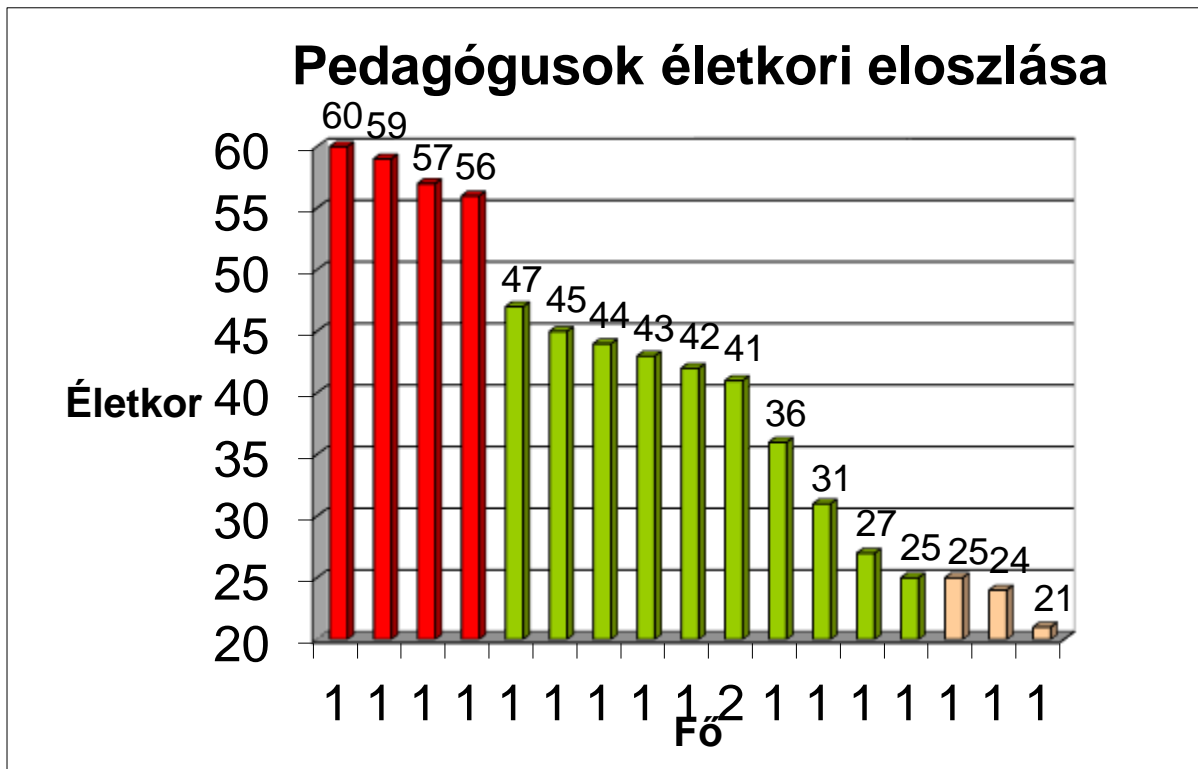
- hatékony, jól együttműködő vezetői team, feladat delegálás
- a vezetés és a nevelőtestület közötti kommunikáció fejlesztése
- a teljes dokumentáció áttekintése és szükség szerinti módosítása
- német nyelvi kompetenciák erősítése, cserepedagógus program támogatása
- sikeres minősítési eljárások, pedagógus előmeneteli rendszerben támogatás
- az egységes és egyenletes terhelés érdekében a munkakörök átvilágítása
- a hagyományok erősítése, új programok meghonosítása
- ÖKO óvoda: „Egészség- és környezettudatos” gondolkodás és működés
- Ellenőrzések hatékony működtetése
- Játszóudvar fejlesztése mozgásfejlesztő eszközökkel
- Egészségnevelés, holisztikus szemlélet beépítése a Pedagógiai Programba





## 2. Német nemzetiségi óvodai nevelés

Az intézményünk kiemelt célja volt az elmúlt 5 esztendőben a német nemzetiségi nevelés személyi feltételeinek emelése, tehát a mennyiségi mutatók erősítése. Az intézmény stabilizálódott, sőt a minőségi mutatók is szépek. A következő években a szakmai ellátottság nyugdíjazás és esetleg várandósság-szülés miatt problémát okozhat. A szervezet tagjaiban való változásnak sok a rizikó faktora, sajnos konkrét tervet erre nem készíthetünk.



Az intézmény elkötelezett a Német Nemzetiségi gyökerek ápolására, a gyermekek identitástudatának erősítésére és Újhartyánhoz való kötődés /helyi történelem, élővilág és környezetvédelem/ mélyítésére és ápolására. Ez a bejáró gyermekek nagy száma és a betelepült, újhartyáni identitással nem rendelkező gyermekek miatt már inkább érzelmi nevelést, ízlésformálást, tapasztalat és élményszerző tanulást jelent.

Fontos a német nemzetiségi óvodákkal való élő kapcsolat, a módszerek átvétele, a nyelvi színvonal elmélyítése, az elért eredmények megtartása. Lehetőséget kell teremteni a pedagógusok számára az idegen nyelvi környezetben való szakmai továbbképzésre és a munkahely által biztosított nyelvi képzésre.

Fontos az intézményi marketingre pénz és időt szánni, ez által is egyenletes lehet az intézményünk vonzata.



Óvodavezetői pályázat 2017.

### **5.2.2. Szervezetfejlesztés, a humánerőforrás kompetenciáinak, értékeinek növelése**

A köznevelésben azért szükséges szervezetfejlesztési kérdéseket felvetni, mert az igénybe vevők (gyermekek) számának évek óta tartó országos csökkenése szervezeti következményekkel is jár. Olyan kérdések eldöntését teszi szükségessé például, mint hogy fennmaradhat-e egy-egy kistérség egyetlen óvodája-iskolája, hány embernek tud munkát biztosítani az intézmény. Az intézmények létének egyik legfontosabb feltétele, hogy hányan veszik igénybe a felkínált szolgáltatást.

Esetünkben reményteljes az a tény, hogy egyre több szülő, élve a szabad intézményválasztás jogával az újhartyáni óvodát tartja minőségi intézménynek, sőt négy éve nincs szabad férőhely. Ebből rögtön az következik, hogy a társadalmi környezet változó értékeit és igényeit figyelni szükséges és reagálni rá elsősorban a munkaerő-piaci értékek növelésével.

A munkaerő-piaci értékítélet szempontjából egyre fontosabb, hogy a pedagógus tud-e idegen nyelvet, milyenek a számítógép-ismeretei, milyen szakképesítései és szakmai kompetenciái vannak. Változik a műveltség tartalma, nő az általános műveltség szerepe, nem a lexikális, hanem a megtaláló, felfedező tudás az igazán értékes, az, amit az információs háttérbázis segítségével érünk el.

Visszaszorulóban van a fogyasztói társadalmi idill, helyette a munkaerő-piaci pozíció megszerzése lép előtérbe, ez adhat egzisztenciát, pályakarriert, stabil háttérrel. Változnak a pedagógiai hangsúlyok, ezért a szervezetnek, az oktatásnak is új elképzelésekkel kell válaszolnia. A pedagógus már nem példakép a hagyományos értelemben, tekintélye nem az állami hatalomból származik, de az átértékelt pedagógusképpel még adósai vagyunk a szakmának. A pedagógusszerepek tehát átalakulnak.

A ma kibontakozó szervezeti hierarchiában új az, hogy teljesen megfordul a szervezeti piramis, amit a kompetenciaváltozások szerint is vizsgálhatunk: A csúcson a „megrendelő” áll, aki joggal várja el, hogy gyermeke egyszeri és megismételhetetlen oktatási éveiben színvonalas nevelő-oktató munkában részesüljön.

A „megrendelő, fogyasztó” a gyerek, a szülő és a fenntartó. A szülő érthetően a legigéretesebb pályakarrierben gondolkodik a gyermeke számára. A fenntartó pénzügyi nehézségeit szakmai célokkal szeretné legitimáltatni, keresi a hatékonyság kritériumait.

A következő szint a pedagógus. A szakmai munka szabadsága a pedagógusnál van. Az alkotó nevelő-oktató folyamat iránti elkötelezettségnek meg kell jelennie a nevelőtestületi attitűdben, csak így tud hatni. A helyi óvodai nevelési programban a nevelőtestület kinyilatkoztatta vállalt értékrendjét, továbbá pedagógus etikai kódexben megfogalmazta emberi-szakmai normáit. Meddig forgalomképes ez az értékrend? A válasz gyakori belső és külső értékelést kíván.

A piramisban legalulra kerül a vezető, aki erőforrás-bővítő, az elosztó és feltételteremtő, lobbizó, lótv-futó szereplője a rendszernek.

A személyzetfejlesztés fontossága minden szervezetben ismert és elismert szakmai prioritás. Azt is mondhatjuk, hogy a szervezet hatékonyságából következtethetünk az adott intézmény humánerőforrás-politikájára. Ismernünk kell a személyzet minősítésének fontosságát, mivel



#### Óvodavezetők pályázat 2017.

ennek alapján tudjuk vezetőként meghatározni a dolgozók fejlődési igényeit és a fejlődés szükségességét.

A hatékony munkavégzés egyik fontos feltétele az állandó vezetői visszacsatolás az elvégzett munka minőségéről. Ezt a vezetői visszacsatolást nevezhetjük minősítésnek is, intézményi értékelés részterületnek. A minősítések célja, hogy értékelje és felülvizsgálja az egyének és a munkát végző csoportok jelenlegi és jövőbeli lehetőségeit, mert ezek alapján lehet a munkaerőt tervezni és meghatározni a képzési szükségleteket. Fontos követelmény, hogy vezetők és beosztottak közösen próbálják megoldani a felmerült problémát és együtt jussanak el egy kölcsönösen előnyös megoldáshoz. A minősítéssel feltárhatóak a hibák és kiküszöbölésükkel hatékonyabbá tehető a beosztott munkája.

### 5.2.3. Az óvoda kapcsolatrendszerének fejlesztési terve

A pályázat 4. pontjában részleteztem az intézmény kapcsolatrendszerét, működési jellemzőit, tartalmát. Nem véletlenül kapott külön fejezetet e témakör, nagyon lényeges, sőt meghatározó pillére ez az intézményi működésnek. A jövőt tekintve ennek szerepe tovább erősödik.

#### Terveim:

- Kiemelt jelentőségű a meglévő értékek fenntartása, különösen az, hogy a kölcsönös tisztelet és őszinte bizalom hassa át az óvoda-család kapcsolatot.
- Fontos, hogy erősítsük a fiatal szülők elkötelezettségét a gyermeknevelésben, tehát ismereteiket és anyai/szülői kompetenciájuk erősödését segítjük.
- A kulturális programok a szülők-gyermekek érzelmi skálájukat színesíti, a közösségi életben való részvételükkel pedig olyan érzelmeket erősítünk, mint az alkalmazkodás, megértés, tolerancia, segítségnyújtás. Ehhez fórumokat, közösségi programokat, rendezvényeket tervezek vendég előadókkal.
- Fontosnak tartom az óvoda Szülői Közösségével való őszinte kommunikációt, az építő kritikát, jelzéseket, a szükséges változtatási javaslatokat.
- Cél, hogy az intézmény minden csoportjában egyenlően és azonosan nyilvánuljanak meg a szülői támogatottságot és segítséget kívánó helyzetek, ezt az SZMK írásban rögzítse. /óvodai ünnepek, jeles napok alkalmával a szokások azonosak legyenek/

### Újhartyáni Gyermekvár Alapítvány

„Gyerme kemnek” vallom az óvoda alapítványát, s eszerint fontos szerepet tölt be az életemben. ***Minden lehetőséget megkeresek és élek is azzal, ami az Alapítványt népszerűsíti, előnyös helyzetbe hozza, vagy értékét –bevételeit növeli.***

Hiszem, hogy a nehéz körülményeket megélő ***oktatásfinanszírozás egyik fontos forrása lehet az Alapítvány hosszútávon.***

***Lehetőséget és értéket látok abban, hogy a Gyermekvár óvoda pedagógusainak, vagy nevelőmunkát segítőinek továbbképzése megvalósulhat az Alapítvány által.***



Óvodavezetői pályázat 2017.

## Újhartyáni Német Nemzetiségi Általános Iskola

Elsősorban kell említenem, hogy az óvoda-iskola kapcsolattartási forma nagyon meghatározó pozitívum az intézményünket választó szülők számára.

**Nagyon fontosnak tartom, hogy a meglévő értékes kapcsolattartási formákat ápoljuk**, hiszen nagy jelentősége van ennek a Szülők Gyermek és Pedagógusok számára.

Lényeges, hogy **kölcsönösen megismerjük egymás működési körülményeit** a lehetőségeket.

A törvényi változásokból adódó tények mellett legfontosabb azokról a helyi aktualításokról párbeszédet folytatni, ami a munkánkat meghatározza, pld. a családok megváltozott helyzetét, a gyermekekre gyakorolt negatív hatásokat jelenti. Fontosnak tartom, hogy a két intézmény egy ívet bezáródóan gondolkodjon, közös értékeket is megjelöljön, hiszen a településre bejárók ebben látnak erős vonzerőt, s a megtartásuk nem kérdéses. A működő „**Pedagógus kerekasztal**”-t támogatom, mely helyi oktatási pedagógiai célokat jelöl meg és éves munkatervben rögzíti azt. Támogatom azokat a lehetőségeket, melyekkel az óvoda-iskola átmenet területére vonatkozóan a pedagógus kompetenciák és készségek, képességek, erősödnek.

### Gyermekjóléti szolgálat, gyermekvédelem

Fontos, hogy az óvoda dolgozói, minden szülő ismerje a gyermekjóléti szolgálat céljait feladatát. Gyermekvédelmi helyzetek sajnos egyre gyakrabban előfordulnak, szükséges a diszkrét, de hatékony együttműködés a szolgálat munkatársával.

Kiemelt feladatként kell kezelnünk a **szociokulturális hátrányok csökkentését, szükség esetén a családlátogatás szervezését közösen**.

### Fenntartó és működést meghatározó szervek

A fogyasztóközpontú, egyenletes szakmai színvonalat produkáló, kiszámítható működés kellő referencia a fenntartónak és a megrendelői körnek. Az újhartyáni köznevelési intézmények programkínálatukkal szociális és közösségi szolgáltatást is végeznek. Az intézmény munkatársai eladják-továbbadják szakértelmüket a megrendelő, befogadó közösségeknek, így generálói a helyi közösségi kezdeményezéseknek a hagyományörzéstől a környezetvédelmi akciókig. Fontosnak tartom a Fenntartóval való szoros együttműködést a célok és feladatok tisztázását, az átlátható működés biztosítását.

#### 5.2.4. Gazdálkodás, költségvetés

A magyar köznevelés finanszírozása miatt elvárható minden résztvevőjétől és használatjától a költségtakarékosság, a tudatos tervezés. Az intézmények a normatívákon kívül pályázatokon keresztül, alapítvány esetleg támogatói csoportok által juthatnak bevételi forráshoz.

Az intézményünk minden forrást felkutat a bevételek gyarapítására:

- Az óvoda alapítványának népszerűsítésével, támogatók megkeresésével
- az óvoda helyiségeinek használatából adódó bérleti díjból
- pályázatokból

Fontos, hogy napi kapcsolatot tartson fenn az óvodavezető a Fenntartó Önkormányzat pénzügyi vezetőjével és egyeztesse az aktuális kiadási-kifizetési tervet. Az intézmény költségeinek



Óvodavezetői pályázat 2017.

csökkentése, a gazdaságos működés biztosítása az intézményvezetői kötelezettség. Hiszem, hogy egy elhivatott vezető előtt még szűkösebb gazdasági környezetben is csak a fejlődés, a fejlesztési lehetőségek keresése lehet a cél.



Rizmajer Ildikó

Újhartyán, 2017.07.21.