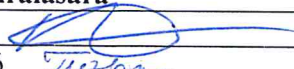
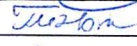

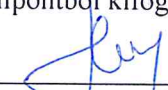


ELŐLAP
előterjesztéshez

Képviselő-testületi ülés időpontja: 2026. március 31.	
Előterjesztés tárgya: Javaslat a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha intézményvezetői munkakör betöltésére vonatkozóan érkezett pályázatok elbírálására	
Előterjesztő: Borbás Viktor polgármester 	
Készítette: Tuzson Rozália személyi és munkaügyi ügyintéző 	
Az előterjesztés a szakmai követelményeknek megfelel:	
jegyző	
Az előterjesztésben foglaltakkal szemben törvényességi szempontból kifogást nem emelek.	
jegyző	
Az előterjesztés indokai, az előterjesztésre vonatkozó előzmények: <i>(a megfelelő vastagon szedett)</i>	
A Képviselő-testület 2025. évi munkaterve	Pályázat
Jogszabály, jogszabályi változás	Polgármesteri indítvány (mellékelve)
Képviselő-testületi határozat (mellékelve)	Bizottsági indítvány (mellékelve)
Bizottsági határozat(ok) (mellékelve)	Képviselői indítvány (mellékelve)
Külső megkeresés (mellékelve)	Jegyzői indítvány (mellékelve)
Előterjesztés melléklete 1 darab	
A jogszabályi előírásokon túl, tanácskozási joggal meghívott személyek: -	
Bizottsági tárgyalás szükségessége: igen / nem	
Bizottságok, amelyek előzetesen tárgyalják: Humán Bizottság, Pénzügyi Településfejlesztési és Közbiztonsági Bizottság	
Szakmai Egyeztetés a Polgármesteri Hivatalon belül: igen / nem	
Adó iroda	
Pénzügyi iroda	
Főépítész	
Társadalmi vita szükségessége: igen / nem	
Szakmai vita eredménye:	
Az előterjesztés költségvetési kihatásai:	
a tárgyévi, 2026. évi költségvetésre: van / nincs	
Várható kihatás a költségvetés személyi jellegű kiadások előirányzatán.....Ft	
Tartalékkeret felhasználása szükséges:	
Bevétel a költségvetés előirányzatán Ft	
a következő évi, 2027 évi költségvetés(ek)re: van / nincs	
A döntéshez minősített / egyszerű többség szükséges	
A döntéshez név szerinti szavazás szükséges: igen / nem	
Nyilvános ülésen tárgyalható: igen / nem	
Zárt ülésen tárgyalható: igen / nem	
Sürgősségi indítvány és ennek okai: -	
Lakossági tájékoztatás szükséges: igen / nem	
Helye:	Felelős: Határidő:
Az önkormányzat hirdetőtábláján kifüggesztés szükséges: igen / nem	
.....-tól-ig	
Felelős:	
Határidő:	



Monorierdő Község Önkormányzat
2213 Monorierdő, Szabadság u. 50/A.
Telefon: 06-29-419-103
E-mail: titkarsag@monorierdo.hu



Tisztelt Bizottságok!
Tisztelt Képviselő-testület!

A Képviselő-testület a 81/2025.(IV.29.) határozatával Rakottyai – Bernula Anita igazgató-helyettest bízta meg a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha intézmény vezetésével 1 éves időtartamra. Rakottyai-Bernula Anita igazgató-helyettes megbízása 2026. április 30-án lejár, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 37.§ (1) bekezdése alapján 2026. február 27-én pályázati kiírást tettünk közzé a KÖZSZOLGÁLLÁS portálon és az önkormányzat honlapján. A felhívás szerint a pályázatok a pályázatok beadási határideje 2026. március 29-e volt.

A megadott határidőig 1 darab pályázat érkezett, Rakottyai-Bernula Anitától. A pályázatában szereplő nyilatkozatában meghallgatását nyílt ülés keretében kérte, ezért a pályázat elbírálására ennek figyelembevételével történik.

A Rakottyai-Bernula Anita által benyújtott pályázat megfelel a felhívásban közzétett feltételeknek, a pályázat anyaga az előterjesztés mellékletét képezi.

Fentiek alapján kérem a tisztelt bizottságot és a képviselő-testületet, hogy az előterjesztést megtárgyalni és a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha igazgatói megbízásáról döntést hozni szíveskedjen.

Határozati javaslatok

a) **Humán Bizottság határozati javaslata:**

Monorierdő Község Önkormányzat Képviselő-testületének
Humán Bizottsága
...../2026.(III.31.) határozata

Tárgy: Javaslat a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha intézményvezetői munkakör betöltésére vonatkozóan érkezett pályázatok elbírálására

Monorierdő Község Önkormányzatának Humán Bizottsága megtárgyalta a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha megbízott intézményvezető kinevezésével kapcsolatos előterjesztést az alábbi döntést hozta:

1. A Humán Bizottság **javasolja/nem javasolja** a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha intézményvezetői feladatainak ellátása céljából Rakottyai-Bernula Anitának igazgatói kinevezését 2026. május 01. napjától 2031. július 31. napjáig terjedő határozott időtartamra.
2. Az igazgatói feladat ellátásának megbízási díját a Képviselő-testület, mint fenntartó a 2023. évi LII. törvény (továbbiakban: Púétv.) 102.§ (2) bekezdés f) pontja alapján a pedagógus fokozathoz tartozó illetmény 41 %-ában 289.050, Ft, valamint 151.500, Ft munkáltatói döntésen alapuló bérkiegészítés figyelembevételével állapítsa meg, br. 440.550, Ft összegben. A fenntartó a megbízási díjat az igazgató óvodapedagógusi munkaköre ellátására tekintettel járó 778.000, Ft illetménnyel együtt fizeti meg a megbízott részére.

Határidő: azonnal

Felelős: jegyző

b) **Pénzügyi, Településfejlesztési és Közbiztonsági Bizottság határozati javaslat**

**Monorierdő Község Önkormányzat Képviselő-testületének
Pénzügyi, Településfejlesztési és Közbiztonsági Bizottsága
...../2026.(III.31.) határozata**

Tárgy: Javaslat a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha intézményvezetői munkakör betöltésére vonatkozóan érkezett pályázatok elbírálására

Monorierdő Község Önkormányzatának Pénzügyi, Településfejlesztési és Közbiztonsági Bizottsága megtárgyalta a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha megbízott intézményvezető kinevezésével kapcsolatos előterjesztést az alábbi döntést hozta:

1. A Pénzügyi, Településfejlesztési és Közbiztonsági Bizottság **javasolja/nem** a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha intézményvezetői feladatainak ellátása céljából Rakottyai-Bernula Anitának igazgatói kinevezését 2026. május 01. napjától 2031. július 31. napjáig terjedő határozott időtartamra.
2. Az igazgatói feladat ellátásának megbízási díját a Képviselő-testület, mint fenntartó a 2023. évi LII. törvény (továbbiakban: Putév.) 102.§ (2) bekezdés f) pontja alapján a pedagógus fokozathoz tartozó illetmény 41 %-ában 289.050, Ft, valamint 151.500, Ft munkáltatói döntésen alapuló bérkiegészítés figyelembevételével állapítsa meg, br. 440.550, Ft összegben. A fenntartó a megbízási díjat az igazgató óvodapedagógusi munkaköre ellátására tekintettel járó 778.000, Ft illetménnyel együtt fizeti meg a megbízott részére.

Határidő: azonnal

Felelős: jegyző

c) **Képviselő Testület határozati javaslata:**

**Monorierdő Község Önkormányzat Képviselő-testületének
..... /2026.(III.31.) Kt. határozata**

Tárgy: Javaslat a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha intézményvezetői munkakör betöltésére vonatkozóan érkezett pályázatok elbírálására

Monorierdő Község Önkormányzatának Képviselő-testülete, mint fenntartó megtárgyalta a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha megbízott intézményvezető kinevezésével kapcsolatos előterjesztést és figyelembe véve a Bizottságok javaslatát az alábbi döntést hozta:

1. A Képviselő-testület, mint fenntartó **jóváhagyja/nem hagyja jóvá** a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha intézményvezetői feladatainak ellátása céljából Rakottyai-Bernula Anitának igazgatói kinevezését 2026. május 01. napjától 2031. július 31. napjáig terjedő határozott időtartamra.
2. Az igazgatói feladat ellátásának megbízási díját a Képviselő-testület, mint fenntartó a 2023. évi LII. törvény (továbbiakban: Putév.) 102.§ (2) bekezdés f) pontja alapján a pedagógus fokozathoz tartozó illetmény 41 %-ában 289.050, Ft, valamint 151.500, Ft munkáltatói döntésen alapuló bérkiegészítés figyelembevételével állapítsa meg, br. 440.550, Ft összegben. A fenntartó a megbízási díjat az igazgató óvodapedagógusi munkaköre ellátására tekintettel járó 778.000, Ft illetménnyel együtt fizeti meg a megbízott részére.

3. A Képviselő-testület felkéri a Polgármestert, hogy az igazgatói megbízás elkészítéséről intézkedjen.

Határidő: azonnal

Felelős: jegyző

Monorierdő, 2026. március 30.

Tisztelettel:

Borbás Viktor
polgármester



Monorierdő Község Önkormányzata
2213 Monorierdő, Szabadság u. 50/A.



Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha
2213, Monorierdő Csillag utca 16–18.

Készítette: Rakottyai-Bernula Anita

2730, Albertirsa Bajcsy-Zsilinszky utca 5.

Tisztelt Képviselő-testület!

Alulírott, Rakottyai-Bernula Anita megpályázom a KÖZSZOLGÁLLÁS honlapján 2026. február 27-én megjelent Monorierdő Község Önkormányzatának Képviselő testülete által meghirdetett Óvoda igazgatói állás helyet, a Monorierdő, Csillag utca 16–18. szám alatti székhellyel bíró

**Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha
igazgatói munkakör betöltésére.**

Albertirsa, 2026.03. 24.

Rakottyai-Bernula Anita
óvodapedagógus

Jogszabályi háttér:

Az Intézményvezetői pályázat és a vezetői program kidolgozása során az alábbi jogszabályok releváns rendelkezéseit vettem figyelembe:

- A Nemzeti Köznevelésről szóló 67–69. §-ai, amelyek meghatározzák az Intézményvezetői megbízás feltételeit, az Intézményvezető feladat- és hatáskörét, valamint felelősségi körét.
- A nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési Intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 189–191. §-ai, amelyek részletesen szabályozzák az intézményvezetői pályázat tartalmi követelményeit és az elbírálás rendjét.
- A pedagógusok előmeneteli rendszeréről szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezései, amelyek a pedagógusok minősítési rendszerét és a vezetői feladatellátás szakmai kereteit határozzák meg.
- 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról . A pedagógusok új életpályájáról szóló releváns rendelkezései, amelyek meghatározzák a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kereteit, valamint a vezetői megbízás feltételeit és sajátosságait.
- A munka törvénykönyvéről szóló általános munkajogi szabályai.
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló releváns rendelkezései, különös tekintettel az átmeneti és kiegészítő szabályokra (amennyiben alkalmazandó).
- Az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról szóló 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet, amely az óvodai nevelés szakmai alapelveit, célrendszerét és feladatait határozza meg.

A vezetői program célkitűzései és intézkedési irányai a fenti jogszabályi környezet figyelembevételével, azzal összhangban kerültek meghatározásra.

Önéletrajz

Rakottyai-Bernula Anita



Telefon: 06-20-474-6926
E-mail: rakottyaibernulaanita@gmail.com
Lakcím: 2730, Albertirsa Bajcsy-Zsilinszky utca 5.
Születési hely, idő: Cegléd 1987. január 14.

VÉGZETTSÉG

1993.-2001. Magyarok Nagyasszonya Római Katolikus Általános Isk.
Albertirsa
2001.-2005. Kossuth Lajos Gimnázium
Cegléd
2005.-2010. Kecskeméti Főiskola Tanítóképző Főiskolai Kar
Kecskemét – óvodapedagógus és tanító diploma
2024.-2025. Budapesti Műszaki Egyetem
Budapest – közoktatás vezető diploma

SZAKMAI TAPASZTALAT

2010.-2012. Tündérvilla Óvoda
2012.- jelenleg Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha

SZEMÉLYES KÉSZSÉGEK

- vezetői kompetenciák és felelősségteljes döntéshozatal
- hatékony kommunikáció és együttműködés
- konfliktuskezelési és problémamegoldó képesség
- empátia és gyermekközpontú pedagógiai szemlélet
- nyitottság a szakmai megújulásra és fejlődésre

Tartalom	
Tartalom	5
1. Bevezetés	6
1.2. Gyermekkép – Óvodakép	7
2.1. Tárgyi feltételek	9
2.2. Személyi feltételek.....	10
2.3. Gyermeklétszám és összetétel.....	12
2.4. Partneri környezet	15
3. Vezetői program (2026.-2030.)	18
3.1. Szakmai célkitűzések	18
3.2. Pedagógiai program fejlesztése.....	18
3.3 Tehetség gondozás	18
3.4. Felzárkóztatás és esélyteremtés	19
3.5. Környezeti nevelés és egészségnevelés	19
4. Szervezetfejlesztés	20
4.1. Humán erőforrás-fejlesztés	21
4.2. Minőségbiztosítás	25
4.3. Gazdálkodás és fenntartói együttműködés.....	28
5. Innováció és jövőkép	30

„A gyermekek fejlődése nem formálással, hanem szeretettel, játékosan és biztonságban való támogatással valósul meg.” – Maria Montessori

1. Bevezetés

1.1. Miért pályázom?

A Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyhában 2012 szeptembere óta dolgozom. Pályámat itt kezdtem óvodapedagógusként, és az elmúlt több mint egy évtized során szakmai fejlődésem, pedagógiai szemléletem és vezetői gondolkodásom is ebben az intézményi közegben formálódott.

2023-ban, GYES-ről történő visszatérésemet követően igazgatóhelyettesi megbízást kaptam, amely új perspektívát nyitott számomra: a nevelőmunka közvetlen megvalósítása mellett lehetőségem nyílt az Intézmény szervezeti, működtetési és stratégiai folyamataiba is mélyebb betekintést nyerni. 2025. április 15-ét követően – az intézményvezető távozása után – az intézményvezetői feladatok ellátása rám hárult. E felelősségteljes időszak során bizonyossá vált számomra, hogy képes vagyok az Intézmény stabil, szakszerű és kiegyensúlyozott irányítására.

Szakmai felkészültségemet tudatosan fejlesztettem: 2025 decemberében a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen közoktatás-vezető szakirányú végzettséget szereztem. A képzés során elsajátított vezetélméleti, szervezetfejlesztési, jogi és gazdálkodási ismeretek megerősítették bennem azt az ambíciót, hogy az Intézmény vezetését stratégiai szemlélettel, hosszú távú tervezéssel és felelős döntéshozattal végezzem.

Azért pályázom az intézményvezetői megbízásra, mert nem csupán megőrizni szeretném az Intézmény értékeit, hanem tudatosan fejleszteni is kívánom azokat. Célom a 7 csoportos működés szakmailag megalapozott stabilizálása, a humán erőforrás megerősítése, valamint egy olyan szervezeti kultúra kialakítása, amelyben az együttműködés, a szakmai igényesség és az innováció egyaránt meghatározó.

Meggyőződésem, hogy az Intézmény belső ismerete, a közösség bizalma, a vezetőhelyettesi és megbízott vezetői tapasztalat, valamint a megszerzett közoktatás-vezetői végzettség együttesen alkalmassá tesznek arra, hogy a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha élén felelős, kezdeményező és jövőorientált vezetőként dolgozzam.

Intézményvezetőként olyan óvodát kívánok irányítani, amely szakmailag stabil, szervezetileg kiegyensúlyozott, a település közösségében meghatározó szerepet betöltő intézmény, és amelyben a gyermekek mindenképp felett álló érdeke érvényesül.

1.2. Gyermekkép – Óvodakép

Vezetői és pedagógiai szemléletem középpontjában a gyermek áll, mint egyedi, megismételhetetlen személyiség, aki saját fejlődési ütemmel, adottságokkal, érzelmi világgal és tapasztalati háttérrel érkezik az óvodába. A gyermek számomra nem formálandó „alany”, hanem kibontakoztatásra váró érték.

Hiszem, hogy az óvodáskor a személyiségfejlődés egyik legérzékenyebb és legmeghatározóbb időszaka. Ebben az életszakaszban az érzelmi biztonság, a szeretetteljes légkör és a kiszámítható szabályrendszer teremti meg azt az alapot, amelyre a későbbi tanulási motiváció, önbizalom és társas kompetencia épülhet.

Az általam képviselt gyermekkép olyan gyermeket feltételez, aki:

- érzelmileg biztonságban érzi magát,
- képes kapcsolódni társaihoz és a felnőttekhez,
- kíváncsi, érdeklődő és aktív felfedező,
- megtapasztalja a sikerélményt és az önállóság örömét,
- fokozatosan képessé válik szabályok elfogadására és betartására.

A játék elsődlegessége pedagógiai alapelv. A gyermek a játékon keresztül dolgozza fel élményeit, építi társas kapcsolatait, fejleszti gondolkodását és érzelmi intelligenciáját. A tudatos pedagógiai jelenlét nem irányítás, hanem támogató, fejlesztő kísérés.

Kiemelt jelentőséget tulajdonítok az egyéni bánásmód és a differenciált fejlesztés érvényesítésének. Az óvodában jelen lévő eltérő képességek, fejlődési ütemek és szociokulturális hátterek szakmailag megalapozott, érzékeny pedagógiai megközelítést igényelnek. Az inkluzív szemlélet nem csupán jogszabályi kötelezettség, hanem értékalapú döntés: minden gyermek a közösség egyenrangú tagja.

Az óvodaképet olyan intézményként fogalmazom meg, amely biztonságos, szeretetteljes, ugyanakkor szakmailag tudatos és rendszer szerűen működő nevelési színtér.

A 7 csoportos működés új szervezeti keretet teremt, amelyben különösen fontos az egységes pedagógiai szemlélet, az átlátható működés és a minőség megőrzése. Az óvodát olyan szakmai közösségként kívánom vezetni, ahol a nevelőtestület együtt gondolkodik, közös felelősséget vállal, és képes reflektív módon értékelni saját munkáját.

Az Intézmény arculatának meghatározó eleme az érzelmi nevelés tudatos erősítése. Olyan közösséget kívánok építeni, ahol az empátia, a tolerancia, a konfliktuskezelési készségek és a közösségi élmények kiemelt szerepet kapnak.

Monorierdő természeti környezete lehetőséget teremt a környezettudatos szemlélet mindennapi gyakorlatba való beépítésére. A természet közelsége nem csupán adottság, hanem pedagógiai erőforrás. A fenntarthatóság, a környezetvédelem és a természet tisztelete olyan értékek, amelyek életkornak megfelelő formában jelennek meg az óvodai tevékenységekben.

Az egészséges életmódra nevelés szintén meghatározó terület. A mindennapos mozgás, az udvari tevékenységek gazdagítása, valamint az egészséges táplálkozási szokások megerősítése hozzájárulnak a gyermekek testi és lelki harmonikus fejlődéséhez. A főzőkonyha működtetése lehetőséget biztosít arra, hogy az egészséges táplálkozás szemlélete Intézményi szinten is megjelenjen.

Az általam megfogalmazott óvodakép tehát egy olyan intézményt jelenít meg, amely:

- gyermekközpontú és értékalapú,
- szakmailag tudatos és reflektív,
- érzelmi biztonságot nyújtó,
- természetközeli szemléletű,
- egészséges életmódot támogató,
- szervezetenként stabil és átlátható működésű.

Célom, hogy a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha olyan Intézmény legyen, ahol a gyermek mindenek felett álló érdeke határozza meg a pedagógiai döntéseket, és ahol a szakmai igényesség, az együttműködés és a közösségi felelősségvállalás egyaránt érvényesül.

2. Helyzetelemzés

2.1. Tárgyi feltételek

Az Intézmény épülete jó műszaki állapotban van, karbantartottsága megfelelő, a nevelési feladatok ellátásához szükséges alapvető feltételek biztosítottak. Az elmúlt években megvalósult fejlesztések hozzájárultak ahhoz, hogy az óvoda esztétikailag és funkcionálisan is korszerű, gyermekbarát környezetet biztosítson.

2026 nyarán az Intézmény bővítésre kerül: kialakításra kerül a 7. csoportszoba, amely lehetővé teszi a növekvő gyermeklétszám biztonságos és színvonalas elhelyezését. A bővítés nem csupán férőhelybővítést jelent, hanem a szervezeti struktúra tudatos továbbfejlesztését is.

Az Intézmény rendelkezik:

- külön fejlesztőszobával,
- logopédiai foglalkoztatásra alkalmas helyiséggel,
- pszichológiai tanácsadó szobával,
- tornateremmel, amely a bővítést követően felszabadul, így még hatékonyabban szolgálhatja a mozgásfejlesztést.

A speciális helyiségek megléte kiemelkedő szakmai lehetőséget biztosít a differenciált fejlesztéshez és a sajátos nevelési igényű, illetve beilleszkedési nehézséggel küzdő gyermekek támogatásához.

Az óvoda udvara biztonságos, jól kihasználható tér a mindennapos mozgás és szabad játék számára. A kültéri eszközök megfelelnek az alapvető biztonsági és használati követelményeknek.

2025 őszén az Intézmény Fenntartója megvásárolta a szomszédos, mintegy 500 négyzetméteres telket, amely jelentős fejlesztési potenciált hordoz magában. A terület bevonása hosszú távon lehetőséget teremt:

- az udvar bővítésére,
- új mozgás- és játékterek kialakítására,
- természetközeli pedagógiai programok megvalósítására,

Ez a fejlesztési irány összhangban áll az Intézmény környezettudatos és mozgásközpontú nevelési célkitűzéseivel.

Bár az Intézmény tárgyi feltételei jelenleg megfelelőek, a minőségi működés fenntartása érdekében szükséges a folyamatos, tervszerű fejlesztés.

Fejlesztési irányok:

- az új csoportszoba teljes körű, korszerű eszközellátása,
- udvari játékeszközök fokozatos megújítása és bővítése,
- a tornaterem mozgásfejlesztő eszközparkjának gazdagítása,
- árnyékolási és zöldítési program az udvar további komfortosítása érdekében,
- digitális adminisztráció és belső kommunikáció infrastrukturális támogatása.

A cél nem csupán az állagmegóvás, hanem egy tudatosan fejlesztett, jövőorientált intézményi környezet kialakítása, amely hosszú távon biztosítja a szakmai színvonal megtartását és emelését.

2.2. Személyi feltételek

Az Intézmény eredményes és kiegyensúlyozott működésének alapja a megfelelő létszámú és szakmailag felkészült humánerőforrás. A személyi feltételek biztosítása különösen meghatározó a 7 csoportos működésre történő átállás időszakában.

Az óvodában jelenleg összesen 26 fő dolgozik.

Az Intézményben 11 fő óvodapedagógus látja el a nevelési feladatokat. A pedagógusok szakmai felkészültsége és tapasztalata stabil alapot biztosít a magas színvonalú óvodai nevelőmunkához.

A csoportszám bővülése indokoltá teszi a létszám folyamatos monitorozását, valamint a jogszabályban előírt feltételeknek megfelelő pedagógus-ellátottság hosszú távú biztosítása, folyamatosan azon dolgozom, hogy a pedagógus létszámunk növekedjen és egy stabil nevelőtestület alakuljon ki.

A pedagógiai munkát segítő munkatársak létszáma és jelenléte jelentős mértékben hozzájárul a csoportok kiegyensúlyozott működéséhez.

Az intézményben:

- 2 fő határozatlan idejű szerződéssel rendelkező pedagógiai asszisztens,
- 3 fő határozott idejű pedagógiai asszisztens segíti a mindennapi nevelőmunkát.

A segítő munkatársak jelenléte különösen fontos a differenciált bánásmód, a sajátos nevelési igényű gyermekek támogatása, valamint a nagyobb létszámú csoportok hatékony működtetése szempontjából.

Szakember-ellátottság

Az Intézmény szakmai munkáját külső szakemberek is támogatják:

- 1 fő megbízási szerződéssel foglalkoztatott fejlesztőpedagógus,
- 1 fő megbízási szerződéssel foglalkoztatott pszichológus.
- 1 fő logopédiai ellátást a szakszolgálati együttműködés keretében történik

A külön fejlesztő-, logopédiai és pszichológiai szobák megléte lehetőséget biztosít a nyugodt, szakmailag megfelelő környezetben történő egyéni fejlesztések megvalósítására.

Az Óvodához tartozó főzőkonyháján 7 fő dolgozik, biztosítva a gyermekek napi étkeztetését.

Az Intézmény működésének fontos részét képezi az óvodához tartozó főzőkonyha, amely nemcsak az óvodás gyermekek étkeztetését biztosítja, hanem az iskolai tanulók, valamint a település szociálisan rászoruló lakosainak ellátásában is szerepet vállal. A konyha működése így jelentős feladatot lát el a település közétkeztetési és szociális rendszerében.

Intézményvezetőként kiemelt figyelmet fordítok a konyha szakszerű és gazdaságos működtetésére, a higiéniai és élelmiszer-biztonsági előírások betartására, valamint a minőségi és egészséges táplálkozás biztosítására. Fontosnak tartom a konyhai dolgozók szakmai munkájának megbecsülését, az együttműködés erősítését, valamint az ellátottak igényeinek figyelembevételét annak érdekében, hogy az étkeztetés minden érintett számára magas színvonalon valósuljon meg

Az Intézmény személyi állománya alapvetően stabil, ugyanakkor országos szinten érzékelhető az óvodapedagógus-hiány, amely hosszú távon kihívást jelenthet.

Vezetői feladatnak tekintem:

- a munkatársak megtartását támogató, biztonságos munkahelyi légkör fenntartását,
- a szakmai fejlődési lehetőségek biztosítását,
- a pályakezdők mentorálását,

A cél egy kiszámítható, együttműködő és szakmailag fejlődő munkaközösség fenntartása, amely biztos alapot teremt az Intézmény további fejlődéséhez.

2.3. Gyermeklétszám és összetétel

Az Intézmény jelenlegi gyermeklétszáma 184 fő, amely a 7 csoportos működési struktúrában biztosított férőhelykeretek között kerül elhelyezésre.

A gyermekek szociális és fejlettségi összetétele változatos képet mutat, amely tudatos, differenciált pedagógiai megközelítést igényel.

Az Intézményben jelenleg 17 fő hátrányos helyzetű (HH) gyermek nevelése folyik, halmozottan hátrányos helyzetű (HHH) gyermek nincs nyilvántartva.

Bár a HHH gyermekek hiánya kedvező mutató, a 17 fő HH gyermek jelenléte tudatos pedagógiai odafigyelést, kompenzáló nevelési gyakorlatot és folyamatos családi együttműködést igényel.

A hátrányos helyzet pedagógiai értelmezése

A hátrányos helyzet sok esetben nem csupán anyagi nehézséget jelent, hanem:

- ingerszegény környezetet,
- korlátozott kulturális tőkét,
- beszéd- és szókincsfejlődési elmaradást,
- szociális készségek hiányosságait,
- esetenként bizonytalan családi háttérből fakadó érzelmi instabilitást.

Az óvodai nevelés ebben az életkorban kiemelkedő esélyteremtő szereppel bír. A korai intervenció, a támogató légkör és a tudatos fejlesztés jelentősen csökkentheti a későbbi iskolai lemorzsolódás kockázatát.

Intézményi feladatok a HH gyermekek támogatásában

Az Intézmény pedagógiai gyakorlata az alábbi területeken biztosít kompenzációt:

- egyéni bánásmód és differenciált fejlesztés,
- szókincs- és kommunikációfejlesztés,
- szociális kompetenciák tudatos erősítése,
- élménygazdag, tapasztalatszerzésre épülő tevékenységek biztosítása,
- rendszeres kapcsolattartás a családokkal.

Kiemelten fontos a bizalomra épülő együttműködés a szülőkkel. A támogató, ítélkezésmentes kommunikáció segíti a családokat abban, hogy partnerként vegyenek részt a gyermek fejlődésének támogatásában.

Vezetőként alapelvnek tekintem, hogy az Intézmény működése minden gyermek számára azonos minőségű nevelési környezetet biztosítson, függetlenül szociális háttérétől.

Az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében:

- biztosítjuk a programokhoz való egyenlő hozzáférést,
- figyelemmel kísérjük a gyermekek fejlődését,
- szükség esetén külső szakemberekkel működünk együtt,
- törekszünk az intézményi közösség érzékenyítésére.

A HHH gyermekek hiánya jelenleg kedvező helyzetet teremt, ugyanakkor a prevenció és a folyamatos monitorozás továbbra is indokolt, hiszen a családok élethelyzete változhat.

Az Intézményben jelenleg 8 fő sajátos nevelési igényű (SNI) és 25 fő beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel (BTMN) küzdő gyermek nevelése folyik integrált formában.

Ez az arány a teljes gyermeklétszámhoz viszonyítva jelentős pedagógiai felkészültséget, szervezeti tudatosságot és együttműködésen alapuló szakmai munkát igényel.

Sajátos nevelési igényű gyermekek (SNI)

Az SNI gyermekek fejlesztése a szakértői bizottság szakvéleménye alapján, az abban meghatározott fejlesztési irányok mentén történik.

Az Intézményben az alábbi alapelvek mentén valósul meg az integrált nevelésük:

- egyéni fejlesztési tervek készítése és rendszeres felülvizsgálata,
- a fejlesztőpedagógus és pszichológus bevonása a pedagógiai folyamatba,
- a szakszolgálattal történő folyamatos kapcsolattartás,
- differenciált, rugalmas szervezési formák alkalmazása a csoporton belül,
- a pedagógiai asszisztensek aktív bevonása a mindennapi támogatásba.

Kiemelten fontosnak tartom, hogy az SNI gyermekek integrációja ne csupán fizikai együttnevelést jelentsen, hanem valódi közösségi befogadást. Az elfogadó attitűd kialakítása a gyermekközösségben tudatos pedagógiai feladat.

BTMN gyermekek

A 25 fő BTMN gyermek jelenléte azt mutatja, hogy az Intézményben jelentős hangsúlyt kell fektetni a prevencióra, a korai felismerésre és a célzott fejlesztésre.

A BTMN gyermekek esetében különösen fontos:

- a szociális kompetenciák fejlesztése,
- a magatartás szabályozás támogatása,
- a figyelem- és koncentrációfejlesztés,
- a részképesség-fejlesztő programok alkalmazása,
- a szülőkkel való szoros együttműködés.

A BTMN státusz gyakran átmeneti állapot, amely megfelelő pedagógiai támogatással jelentős mértékben javítható. Ezért az Intézmény pedagógiai gyakorlata a korai intervencióra és a megelőzésre helyezi a hangsúlyt.

Vezetőként kiemelt feladatommak tekintem:

- az inkluzív pedagógiai szemlélet erősítését a nevelőtestületben,
- belső szakmai műhelymunkák szervezését az SNI és BTMN gyermekek támogatása érdekében,
- a szakemberekkel való együttműködés rendszeressé tételét,
- a pedagógusok terhelésének arányos elosztását,
- a szükséges tárgyi és humán feltételek folyamatos biztosítását.

Az integráció nemcsak pedagógiai feladat, hanem szervezeti és vezetői kihívás is. Meggyőződésem, hogy tudatos tervezéssel, támogató munkaközösséggel és szakmai együttműködéssel biztosítható, hogy minden gyermek a saját képességeihez mérten a lehető legteljesebb fejlődést érje el.

2.4. Partneri környezet

Az óvoda hatékony működésének alapja a tudatosan épített, bizalmon és kölcsönös felelősségvállaláson alapuló partneri kapcsolatrendszer. Az Intézmény nem csupán köznevelési feladatot ellátó szervezet, hanem a települési közösség egyik meghatározó Intézménye, amely aktívan formálja Monorierdő társadalmi életét.

Vezetőként célom a stabil, átlátható és hosszú távon fenntartható együttműködések erősítése.

Szülői közösséggel való kapcsolat

A szülők az Intézmény elsődleges partnerei. A gyermekek harmonikus fejlődése csak akkor biztosítható, ha az óvoda és a család nevelési elvei közelítenek egymáshoz, és a kommunikáció folyamatos.

Az Intézményben a szülői kapcsolatok jelenleg megfelelőek, a döntések előkészítése során törekszünk az egyeztetésre és a tájékoztatásra. A közös programok – ünnepségek, családi rendezvények, közösségi események – erősítik az összetartozás érzését.

A további fejlesztési irányok:

- rendszeres elégedettségmérés bevezetése,
- tematikus szülői fórumok szervezése (pl. iskolára felkészítés, digitális világ hatása, érzelmi nevelés),
- családokat támogató prevenciós előadások szervezése szakemberek bevonásával,
- online kommunikációs csatornák tudatos fejlesztése.

Célom, hogy a szülők ne pusztán információt kapjanak az óvoda működéséről, hanem aktív részesei legyenek az Intézményi közösségnek.

Fenntartóval való kapcsolat

Az Intézmény fenntartója Monorierdő Község Önkormányzata. A fenntartóval való kapcsolat kiegyensúlyozott és konstruktív.

Az elmúlt időszak fejlesztései – különösen a 7. csoportszoba kialakítása és az 500 m²-es szomszédos telek megvásárlása – azt mutatják, hogy a fenntartó elkötelezett az Intézmény fejlődése iránt.

Vezetőként feladatombnak tekintem:

- a jogszabályi megfelelés biztosítását,

- a költségvetési keretek felelős és átlátható felhasználását,
- a fejlesztési igények szakmailag megalapozott előkészítését,
- a rendszeres szakmai egyeztetések fenntartását.

Fontosnak tartom, hogy az Intézmény stratégiai fejlesztései tervezhető, több évre előre gondolkodó koncepció mentén valósuljanak meg.

Bölcsődével való együttműködés

A bölcsődével való kapcsolat kiemelten fontos az óvodába lépés előtti időszakban. A gyermekek számára az intézményváltás érzékeny életszakasz, ezért az átmenet támogatása közös szakmai felelősség.

A jövőben cél:

- szakmai konzultációk rendszeressé tétele,
- közös programok szervezése,
- az átmenetet segítő módszertani egyeztetések erősítése.

Ez elősegíti a gyermekek érzelmi biztonságának megőrzését és a beszoktatás sikerességét.

Iskolával való kapcsolat

Az óvoda–iskola átmenet a gyermek fejlődésének meghatározó pontja. Az iskolával való együttműködés célja nem csupán az adminisztratív átadás, hanem a pedagógiai folyamatosság biztosítása.

Fejlesztési irányok:

- közös szakmai megbeszélések szervezése,
- nyílt napok és iskolalátogatások lehetőségének biztosítása,
- az iskolára való alkalmasság komplex értelmezése,
- visszajelzések gyűjtése az első osztályos beilleszkedés tapasztalatairól.

A cél az, hogy a gyermekek magabiztosan, érzelmileg stabilan és megfelelő készségekkel kezdjék meg iskolai tanulmányaikat.

Szakmai szolgáltatókkal való együttműködés

Az Intézmény rendszeres kapcsolatot tart fenn a Pest Vármegyei Pedagógiai Szakszolgálat szakembereivel.

Az együttműködés kiterjed:

- szűrésekre és vizsgálatokra,
- szakértői vélemények egyeztetésére,
- egyéni fejlesztési irányok meghatározására,
- konzultációkra a pedagógusok és szakemberek között.

A jövőbeni cél a szakmaközi együttműködés további erősítése, belső szakmai műhelymunkák szervezése és a pedagógusok módszertani támogatása.

A partnerkapcsolatok tudatos fejlesztése nem csupán működési kérdés, hanem vezetői stratégiai feladat. Olyan Intézményi kultúrát kívánok erősíteni, amely az együttműködésre, a nyitottságra és a kölcsönös bizalomra épül.

Meggyőződésem, hogy a stabil kapcsolatrendszer az Intézmény szakmai fejlődésének egyik legfontosabb pillére.

3. Vezetői program (2026.-2030.)

3.1. Szakmai célkitűzések

Vezetői programom alapja az Intézmény meglévő értékeire építő, ugyanakkor tudatos fejlesztést megvalósító szakmai stratégia. Célom a stabil működés fenntartása mellett egy innovatív, reflektív és minőségorientált pedagógiai kultúra erősítése.

3.2. Pedagógiai program fejlesztése

A pedagógiai program az Intézmény szakmai identitásának alapdokumentuma. Az elkövetkező öt évben célom:

- a pedagógiai program rendszeres, kétévenkénti felülvizsgálata,
- az inkluzív nevelés hangsúlyosabb megjelenítése,
- az érzelmi intelligencia fejlesztésének tudatosabb beépítése,
- a környezettudatos és egészséges életmódra nevelés rendszerszintű erősítése,
- a belső önértékelési folyamatok megerősítése.

Fontosnak tartom, hogy a dokumentum ne formális kötelezettség legyen, hanem a mindennapi gyakorlatot valóban irányító szakmai alap.

3.3 Tehetség gondozás

A tehetség gondozás óvodáskorban elsősorban a kiemelkedő érdeklődés, kreativitás, mozgás- vagy értelmi képességek felismerését és támogatását jelenti.

Fejlesztési irányok:

- tehetségígéretes gyermekek azonosítása megfigyelés és dokumentáció alapján,
- differenciált tevékenységek biztosítása a csoporton belül,
- művészeti, mozgásos és kreatív programok erősítése,
- szakmai továbbképzések a pedagógusok számára a tehetségfejlesztés témakörében.

Célom, hogy minden gyermek megtapasztalja a sikerélményt, és lehetőséget kapjon saját erősségeinek kibontakoztatására.

3.4. Felzárkóztatás és esélyteremtés

Az SNI, BTMN és HH gyermekek aránya indokoltta teszi a tudatos, szervezett felzárkóztató munka további erősítését.

Stratégiai célok:

- a korai jelzőrendszer hatékonyságának növelése,
- egyéni fejlesztési utak tudatos megtervezése,
- fejlesztőpedagógusi óraszámok optimalizálása,
- belső szakmai műhelymunkák szervezése a differenciálás témájában,
- a szülőkkel való partneri együttműködés erősítése.

Célom, hogy az óvodából kikerülő gyermekek minél nagyobb arányban rendelkezzenek az iskolai beváláshoz szükséges kompetenciákkal.

3.5. Környezeti nevelés és egészségnevelés

A település természeti adottságai kiváló lehetőséget biztosítanak a természetközeli pedagógia megerősítésére.

Az elkövetkező öt év céljai:

- udvari tematikus zónák kialakítása (pl. kiskert, érzékelő ösvény),
- szelektív hulladékgyűjtés és fenntarthatósági szemlélet tudatos erősítése,
- rendszeres természetközeli programok szervezése,
- a tornaterem mozgásfejlesztési lehetőségeinek bővítése,
- az egészséges táplálkozás szemléletének további erősítése a főzőkonyha bevonásával.

Célom egy olyan Intézményi arculat kialakítása, amelyben a környezettudatos és egészséges életmód nem külön program, hanem a mindennapi működés szerves része.

A 2025–2030 közötti vezetői ciklusban olyan szakmai fejlődést kívánok megvalósítani, amely:

- megőrzi az Intézmény stabil működését,
- tudatosan fejleszti a pedagógiai kultúrát,
- erősíti az inkluzív szemléletet,
- innovatív, mégis értékalapú irányt mutat.

Meggyőződésem, hogy a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha a következő öt évben tovább erősítheti szakmai elismertségét és települési szerepét.

4. Szervezetfejlesztés

A szervezetfejlesztés célja, hogy a nevelőtestület és a segítő munkatársak motiváltak, jól képzettek és összetartóak legyenek. A következő öt évre a hangsúlyt a szakmai kultúra, a belső tudásmegosztás és a rendszeres, strukturált értekezleti működés erősítésére helyezem.

Munkaközösségek erősítése

A pedagógiai munkaközösségek a szakmai identitás és az Intézményi kultúra alapvető pillérei. Az elkövetkező évek céljai:

- a munkaközösségek önálló tervező és értékelő szerepének erősítése,
- rendszeres szakmai megbeszélések és műhelymunkák szervezése,
- mentorprogramok kialakítása a pályakezdő pedagógusok támogatására,
- tudatosan kialakított felelősségi körök, amelyek lehetővé teszik a szakmai fejlődés és innováció ösztönzését.

A munkaközösségek erősítése elősegíti, hogy a pedagógusok kreatív, együttműködő és szakmailag magabiztos környezetben dolgozhassanak, ami közvetlen hatással van a gyermekek nevelésének minőségére.

Belső tudásmegosztás

Az Intézmény szakmai színvonalának fenntartása és fejlesztése érdekében fontos a tudás és tapasztalat folyamatos megosztása. A célok:

- belső workshopok, bemutató foglalkozások szervezése,
- pedagógiai esettanulmányok közös elemzése,
- jó gyakorlatok dokumentálása és elérhetővé tétele minden munkatárs számára,
- a szakmai továbbképzések tapasztalatainak beépítése a napi munkába.

Ez a rendszer biztosítja, hogy az Intézmény ne csupán az egyéni szakmai kiválóságra építsen, hanem a közösség kollektív tudását is folyamatosan erősítse.

Értekezleti rendszer fejlesztése

A hatékony belső kommunikáció alapja az átlátható és rendszeres értekezleti struktúra. A fejlesztési irányok:

- éves értekezleti terv készítése, amely lefedi a pedagógiai, szakmai és szervezeti témákat,
- havi és negyedéves megbeszélések rendszeres tartása,
- problémamegoldó és fejlesztő ülések bevezetése, ahol a munkatársak javaslatait és tapasztalatait aktívan bevonjuk,
- digitális jegyzőkönyv és visszajelző rendszer kialakítása az értekezletek hatékonyságának mérésére.

A cél, hogy az értekezletek ne csupán információátadási alkalmak legyenek, hanem a közös döntéshozatal, a problémamegoldás és a szakmai fejlődés aktív színterei.

A szervezetfejlesztési program kulcselemei:

- a munkaközösségek megerősítése és szakmai autonómiájának biztosítása,
- a belső tudásmegosztás ösztönzése,
- a strukturált és hatékony értekezleti rendszer kialakítása.

Ezek a célok biztosítják, hogy a nevelőtestület motivált, innovatív és összetartó közösségként működjön, amely képes hosszú távon magas színvonalú pedagógiai munkát végezni.

4.1. Humán erőforrás-fejlesztés

Az óvodai nevelés minősége nagymértékben függ a pedagógusok és segítő munkatársak szakmai felkészültségétől, motivációjától és elkötelezettségétől. A következő öt év célja egy olyan humán erőforrás-fejlesztési rendszer kialakítása, amely:

- támogatja a folyamatos szakmai fejlődést,
- elősegíti a pályakezdők beilleszkedését,
- motiválja a munkatársakat,
- megelőzi a kiégést és biztosítja a munkahelyi elégedettséget.

A pedagógusok szakmai fejlődése érdekében az Intézmény tudatos továbbképzési rendszert vezet be:

- évente minimum 1–2 kötelező továbbképzés biztosítása minden pedagógus számára,

- szakmai műhelymunkák, belső képzések szervezése a pedagógiai program és az inkluzív nevelés aktuális témáiban,
- digitális kompetenciák fejlesztése és új módszertani eszközök bevezetése,
- a tehetséggondozás, felzárkóztatás és környezeti nevelés témakörében célzott képzések.

A továbbképzési rendszer célja, hogy a pedagógusok mindig naprakészen és magabiztosan tudjanak reagálni az új kihívásokra.

A tudás és tapasztalat átadása a pályakezdő és fiatal pedagógusok támogatásának kulcsa:

- minden új pedagógushoz mentor rendelése,
- rendszeres közös megbeszélések, megfigyelések és visszajelzések biztosítása,
- mentoráltak bevonása belső műhelymunkákba, pedagógiai esetmegbeszélésekbe,
- a mentorprogram eredményeinek dokumentálása és értékelése.

Cél, hogy a pályakezdők gyorsan beilleszkedjenek, magabiztosan alkalmazzák a pedagógiai gyakorlatot, és hosszú távon elköteleződjenek az intézmény mellett.

A pályakezdők sikeres integrációja a nevelőtestületbe és a közösségi életbe alapvető:

- egyéni fejlesztési tervek készítése a pedagógiai és szakmai fejlődésükhöz,
- fokozatos feladatátadás és önállóságra nevelés,
- rendszeres visszajelzés a vezetőség és a mentor részéről,
- közösségi programokon való aktív bevonás, hogy erősödjön az összetartozás érzése.

Ez biztosítja, hogy a pályakezdők kompetensek és motiváltak maradjanak, csökkentve a fluktuáció kockázatát.

A dolgozók elégedettsége és motivációja kulcsa az Intézmény hosszú távú sikerének:

- rendszeres szakmai visszajelzés és elismerés a kiemelkedő teljesítményekért,
- munkaterhelés arányos elosztása, különös figyelemmel az SNI/BTMN csoportokban dolgozóakra,
- belső támogató rendszerek (pszichológiai tanácsadás, team coaching) kialakítása,
- egészségtudatos programok, stresszkezelési technikák és munka–magánélet egyensúlyának elősegítése,

- közös pedagógiai programok és csapatépítő tevékenységek a kollektíva összetartásáért.

Cél, hogy a dolgozók hosszú távon motiváltak maradjanak, és az Intézményben kiegyensúlyozott, támogató munkakörnyezet alakuljon ki.

A humánerőforrás-fejlesztési program a következő öt évben:

- erősíti a pedagógusok szakmai kompetenciáját,
- támogatja a pályakezdeők integrációját,
- elősegíti a tudásmegosztást és belső együttműködést,
- biztosítja a dolgozók motivációját és a kiégés megelőzését.

Ez a stratégia hosszú távon biztosítja, hogy az Intézmény magas színvonalú, inkluzív és innovatív pedagógiai tevékenységet folytasson, miközben a munkatársak elkötelezettek és motiváltak maradnak.

5 éves stratégiai ütemterv (2026–2031)

Év	Tárgyi/infrastrukturális fejlesztés	Humánerőforrás-fejlesztés	Szakmai célkitűzések
2026.	<ul style="list-style-type: none"> - 7. csoportszoba kialakítása és teljes eszközellátása - Tornaterem felszabadítása és eszközfejlesztés - 500 m² szomszédos telek előkészítése 	<ul style="list-style-type: none"> - Továbbképzési terv indítása (1–2 kötelező képzés/pedagógus) - Mentorprogram bevezetése pályakezdők számára - Belépő pedagógusok támogatása 	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagógiai program felülvizsgálata - Differenciált fejlesztés és integrációs irányok erősítése - Tehetséggondozás kezdő lépései - Környezeti és egészségnevelési alapok
2027.	<ul style="list-style-type: none"> - Logopédiai, fejlesztő és pszichológiai szobák eszközparkjának bővítése - Digitális adminisztrációs eszközök telepítése 	<ul style="list-style-type: none"> - Belső tudásmegosztás elindítása - Mentorprogram finomhangolása - Pályakezdők integrációjának folyamatos támogatása 	<ul style="list-style-type: none"> - Tehetséggondozás differenciált programjai - Felzárkóztató fejlesztési tervek elkészítése - Környezettudatos és egészségnevelési tevékenységek fejlesztése
2028.	<ul style="list-style-type: none"> - Fenntarthatósági infrastruktúra fejlesztése (szelektív hulladék,) - Közösségi terek bővítése és modernizálása 	<ul style="list-style-type: none"> - Szakmai műhelymunkák szervezése a differenciálás, integráció, tehetséggondozás témakörében - Kiegészítő megelőző programok indítása 	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagógiai program aktualizálása - Integrációs és felzárkóztató programok fejlesztése - Környezeti nevelési projektek bővítése
2029.	<ul style="list-style-type: none"> - Udvari mozgás- és sporteszközök fejlesztése - Fejlesztő- és pszichológiai szoba technikai fejlesztése 	<ul style="list-style-type: none"> - Továbbképzések fókuszja az inkluzív nevelés és digitális kompetenciák - Mentorálás folytatása - Motiváció és elégedettségmérés 	<ul style="list-style-type: none"> - Tehetséggondozás és felzárkóztatás integrált programjai - Környezeti és egészségnevelés kiemelt projekkel - Óvodai közösségi programok bővítése
2030.	<ul style="list-style-type: none"> - Infrastrukturális felülvizsgálat és fenntartóval egyeztetett további fejlesztések - Folyamatos karbantartás és korszerűsítés - Pedagógiai programhoz igazodó eszköz- és bútorbeszerzés 	<ul style="list-style-type: none"> - Humánerőforrás folyamatos fejlesztése és motiváció - Pályakezdők és új kollégák integrációja - Tudásmegosztás és belső mentorálás fenntartása 	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagógiai program aktualizálása és folyamatos fejlesztése - Tehetséggondozás és felzárkóztatás rendszerszintű alkalmazása - Környezeti és e

4.2. Minőségbiztosítás

A minőségbiztosítás célja az óvodai nevelés szakmai színvonalának folyamatos fenntartása, a pedagógusok és Intézményi folyamatok értékelése, valamint a fejlesztési lehetőségek azonosítása. A következő öt év során olyan rendszert kívánok kialakítani, amely:

- átlátható és dokumentált folyamatokat biztosít,
- támogatja a pedagógusok szakmai fejlődését,
- erősíti az Intézmény belső ellenőrzési és önértékelési kultúráját.

Az önértékelés a minőségbiztosítás alapja. Az intézményben a következő célok és tevékenységek valósulnak meg:

Éves önértékelési ciklus kialakítása, amely lefedi a pedagógiai, szervezeti és humánerőforrási területeket,

Módszertani egységesség biztosítása, hogy az értékelés objektív és összehasonlítható legyen,

Visszacsatolás a nevelőtestület felé, amely alapján a pedagógiai program és a szervezeti folyamatok finomhangolása történik,

Fejlesztési javaslatok elkészítése az önértékelés eredményei alapján, amelyek hosszú távú Intézményi fejlődést biztosítanak.

Az önértékelés nem csupán adminisztráció, hanem a pedagógiai munka tudatos fejlesztésének kulcseleme.

A pedagógusok minősítése nem csak jogszabályi kötelezettség, hanem lehetőség a szakmai fejlődés megerősítésére:

Mentorálás és felkészítés a minősítési folyamatokra, különösen a pályakezdők és új pedagógusok esetében,

Belső tapasztalattmegosztás, a sikeres minősítési folyamatok jó gyakorlatait minden pedagógus számára elérhetővé téve,

Folyamatos visszajelzés, hogy a pedagógusok célzottan tudják fejleszteni saját kompetenciáikat,

Motivációs és elismerési rendszer a sikeres minősítések ösztönzésére.

Ez a támogatás erősíti a pedagógusok szakmai magabiztosságát, és hozzájárul az Intézményi pedagógiai kultúra folyamatos fejlődéséhez.

A belső ellenőrzés célja, hogy a működés jogszerűségét, a pedagógiai folyamatok minőségét és a szervezeti hatékonyságot folyamatosan figyelemmel kísérjük:

Éves ellenőrzési terv készítése, amely lefedi a pedagógiai dokumentációt, a gyermekvédelmi és biztonsági előírásokat, a humán- és tárgyi feltételek ellenőrzését,

Rendszeres belső auditok, amelyek során az ellenőrzés tapasztalatait a nevelőtestülettel közösen értékeljük,

Javító intézkedések meghatározása és nyomon követése, hogy az esetleges hiányosságok gyorsan orvosolhatók legyenek,

Fenntartható minőségkultúra kialakítása, amely a folyamatos fejlesztésre és szakmai reflexióra épül.

A minőségbiztosítási program célja, hogy az óvodai nevelés minden szintje átlátható, értékelhető és folyamatosan fejleszhető legyen. A rendszeres önértékelés, a pedagógusok minősítésének támogatása és a belső ellenőrzés együttese biztosítja:

- a szakmai színvonal állandó fenntartását,
- a pedagógusok motivációját és fejlődését,
- az Intézmény hosszú távú, fenntartható működését,
- az inkluzív és esélyegyenlőségi célok hatékony megvalósítását.

5 Éves megvalósítási ütemterv (2026–2031)

Év	Tárgyi/infrastrukturális feladatok	Humán erőforrás-fejlesztés	Minőségbiztosítási feladatok
2026	<ul style="list-style-type: none"> - 7. csoportszoba kialakítása, teljes eszközellátás - Tornaterem felszabadítása, eszközfejlesztés - 500 m² szomszédos telek előkészítése 	<ul style="list-style-type: none"> - Továbbképzési terv indítása (1–2 képzés/pedagógus) - Mentorprogram bevezetése pályakezdőknek - Pályakezdők támogatása 	<ul style="list-style-type: none"> - Éves önértékelési rendszer bevezetése - Pedagógus minősítés előkészítése, mentorálás - Belső ellenőrzési terv elkészítése
2027	<ul style="list-style-type: none"> - Udvari tematikus zónák kialakítása (kiskert, érzékelő ösvény) - Fejlesztő, logopédiai és pszichológiai szobák eszközpark bővítése - Digitális adminisztrációs eszközök telepítése 	<ul style="list-style-type: none"> - Belső tudásmegosztás workshopokkal - Mentorálás folytatása - Pályakezdők integrációjának támogatása 	<ul style="list-style-type: none"> - Önértékelés lebonyolítása, visszajelzés a testület felé - Pedagógus minősítés támogatása, belső tapasztalatmegosztás - Ellenőrzési folyamatok indulása
2028	<ul style="list-style-type: none"> - Fenntarthatósági fejlesztések: szelektív hulladék, komposztáló - Főzőkonyha eszközpark korszerűsítése - Közösségi terek bővítése 	<ul style="list-style-type: none"> - Szakmai műhelymunkák szervezése - Kiegészítő programok bevezetése - Belső tudásmegosztás folyamatos fenntartása 	<ul style="list-style-type: none"> - Önértékelés kiértékelése, fejlesztési javaslatok - Pedagógus minősítés követése és visszacsatolás - Ellenőrzési folyamatok dokumentálása
2029	<ul style="list-style-type: none"> - Udvari mozgás- és sporteszközök fejlesztése - Belső terek korszerűsítése (világítás, burkolat, akadálymentesítés) - Fejlesztő- és pszichológiai szoba technikai fejlesztése 	<ul style="list-style-type: none"> - Továbbképzések fókuszba inkluzív nevelés és digitális kompetenciák - Mentorálás és pályakezdők támogatása folyamatos - Motiváció és elégedettségmérés 	<ul style="list-style-type: none"> - Önértékelés újabb ciklusa, visszajelzések beépítése - Pedagógus minősítések támogatása - Ellenőrzési terv kiegészítése, javító intézkedések
2030–2031	<ul style="list-style-type: none"> - Infrastrukturális felülvizsgálat és fenntartóval egyeztetett fejlesztések - Folyamatos karbantartás és korszerűsítés - Pedagógiai programhoz igazodó eszköz- és bútortbeszerzés 	<ul style="list-style-type: none"> - Humán erőforrás folyamatos fejlesztése és motiváció - Új kollégák integrációja, mentorálás fenntartása - Tudásmegosztás és belső műhelymunkák fenntartása 	<ul style="list-style-type: none"> - Önértékelési ciklusok folyamatos alkalmazása - Pedagógus minősítés és visszacsatolás - Belső ellenőrzések és fejlesztő intézkedések fenntartása

4.3. Gazdálkodás és fenntartói együttműködés

Az Intézmény gazdálkodása és a fenntartóval való együttműködés kulcsfontosságú a stabil, fenntartható és fejlesztésorientált működéshez. A következő öt év célja, hogy a költségvetés hatékonyan, átláthatóan és a pedagógiai célok szolgálatában legyen felhasználva, miközben a fenntartóval való kapcsolat folyamatos, nyitott és partnerségen alapuló maradjon.

A költséghatékonyság nem csupán megtakarítási cél, hanem a fenntartható működés és a fejlesztések biztosításának alapfeltétele:

Rendszeres költségvetési tervezés és ellenőrzés, a kiadások optimalizálása,

Prioritások meghatározása: fejlesztési projektek, eszközbeszerzések, karbantartás és humánerőforrás-fejlesztés összehangolása,

Energia- és erőforrás-hatékony megoldások alkalmazása, például LED világítás, víztakarékos rendszerek, környezettudatos üzemeltetés,

Fenntartható beszerzési stratégia: minőségi, hosszú távon használható eszközök és bútorok beszerzése.

Cél, hogy a pénzügyi forrásokat a lehető legnagyobb hatékonysággal használjuk fel, miközben a pedagógiai színvonal nem csökken.

Az Intézmény fejlesztési céljainak támogatása érdekében elengedhetetlen a pályázati lehetőségek aktív felkutatása:

Helyi, országos és európai uniós pályázatok figyelése, amelyek az óvodai fejlesztést, környezeti nevelést, tehetséggondozást vagy infrastrukturális beruházást támogatják,

Pályázatok előkészítése és lebonyolítása, a fenntartóval együttműködve,

Sikeres pályázati projektek integrálása az Intézmény éves fejlesztési ütemtervébe,

Pályázati források fenntartható használatának biztosítása, dokumentált pénzügyi és szakmai elszámolással.

A tudatos pályázati munka növeli az Intézmény fejlesztési lehetőségeit és hozzájárul a pedagógiai innovációhoz.

A fenntartóval való jó kapcsolat alapja az átlátható, nyitott és rendszeres kommunikáció:

Éves és negyedéves egyeztetések, amelyek során az Intézmény működése, pénzügyi helyzete és fejlesztési tervei áttekintésre kerülnek,

Fejlesztési igények előzetes egyeztetése, például új csoportszobák, udvari fejlesztések, eszközbeszerzések kapcsán,

Rendszeres tájékoztatás a pályázati lehetőségekről és elnyert támogatásokról,

Partnerség és közös döntéshozatal az Intézmény hosszú távú stratégiai fejlesztésében.

Ez biztosítja, hogy a fenntartó mindig naprakész információval rendelkezzen, és az Intézmény fejlődése a fenntartóval összehangoltan történjen.

A gazdálkodás és fenntartói együttműködés területén a vezetői célom, hogy:

az Intézmény működése költséghatékony, fenntartható legyen,

a pályázati lehetőségek maximális kihasználása a fejlesztési célokat támogassa,

a fenntartóval való kapcsolat nyitott, partnerségen alapuló és rendszeres legyen.

Ez a stratégia biztosítja, hogy az óvoda hosszú távon stabilan, innovatívan és magas szakmai színvonalon működjön, miközben a fejlesztési és nevelési célok teljesülnek.

5. Innováció és jövőkép

Az Intézmény jövőképe a pedagógiai innováció, a fenntarthatóság és a közösségi élmények integrálására épül. Célom, hogy a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha a következő öt évben:

- modern, digitális eszközökkel támogatott pedagógiai gyakorlatot alakítson ki,
- a környezeti nevelés és fenntarthatóság élvonalában legyen,
- a projektpedagógiai módszerek segítségével aktív tanulási élményt biztosítson,
- a gyermekek, szülők és pedagógusok közösségét erősítse.

A digitális kompetenciák fejlesztése már óvodás korban is fontos:

Digitális napló és dokumentáció használata a pedagógiai munkában,

Szakmai továbbképzések pedagógusok számára a digitális eszközök kreatív alkalmazásáról,

Gyermekek digitális élménypedagógiája, játékos tanulási formák biztosítása.

Cél, hogy a digitális eszközök támogassák a kreativitást, a kommunikációt és a problémamegoldó képességet, miközben a pedagógiai folyamatok hatékonyabbá válnak.

A környezettudatosság és a fenntartható életmód alapvető nevelési cél:

Udvari és beltéri zöld zónák kialakítása, kiskertek és érzékelő ösvények működtetése,

Fenntarthatósági programok: szelektív hulladékgyűjtés, komposztálás, energiatakarékosság,

Gyermekek bevonása a természetvédelem és a környezeti programok gyakorlati megvalósításába,

Szülőkkel való együttműködés a fenntarthatósági szemlélet erősítésében.

Ez elősegíti, hogy a gyermekek már korai életkorban környezettudatos, felelős magatartást sajátítsanak el.

A projektpedagógia lehetővé teszi a komplex, kreatív és együttműködésre épülő tanulási élményt:

Tematikus projektek tervezése és megvalósítása az év során, kapcsolódva a pedagógiai programhoz,

Kutató, felfedező tevékenységek ösztönzése, gyermekek érdeklődése alapján,

Interdiszciplináris megközelítés: mozgás, művészet, környezet, társas készségek integrálása,

Eredmények bemutatása a közösség számára (szülők, városi rendezvények).

Cél, hogy a gyermekek önálló gondolkodásra, problémamegoldásra és kreatív együttműködésre tegyenek szert.

A gyermekek, pedagógusok és szülők közötti erős közösségi kötelék az Intézmény sikerének kulcsa:

Éves közösségi programok: ünnepek, családi napok, kirándulások, közös kreatív projektek,

Önkéntes és tematikus tevékenységek bevonása a gyermekek és szülők részvételével,

Belülről szervezett pedagógus közösségi események, szakmai műhelyek és csapatépítők,

Partneri kapcsolatok erősítése a bölcsődével, iskolákkal és szakmai szolgáltatókkal.

Ez biztosítja, hogy a gyermekek érzelmileg biztonságos, támogató közegben fejlődjenek, és az Intézmény közösségi életében aktív szereplővé váljanak.

Az innováció és jövőkép program célja, hogy a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha:

- modern, digitális és projektpedagógiai eszközökkel támogatott pedagógiai gyakorlatot valósítson meg,
- a zöld óvoda irányelvei szerint fenntartható környezetet biztosítson,
- a gyermekek, pedagógusok és szülők közösségét erősítse,
- hosszú távon az Intézmény szakmai és közösségi hírnevét növelje.

Ez a stratégia a pedagógiai minőség, az innováció és a közösségi élmények harmonikus összekapcsolására épül, és egy ambiciózus, fejlődő Intézményi jövőképet rajzol.

5. Befejezés

MONORIERDŐI CSICSERGŐ ÓVODA ÉS KONYHA IGAZGATÓI PROGRAM

5 ÉVES ÜTEMTERV

intézmény	2026.	2027.	2028.	2029.	2030.
Tárgyi fejlesztés	Új csoportszoba, felújítás	Kiskert kialakítása	Digitális eszközök	Fenntarthatóság, környezeti nevelés	Fenntartható gazdálkodás
Humán-erőforrás	Mentorprogram	Továbbképzések	Kiegészítő-megelőzés	Pályázat-kezelés	Szakmai műhelyek
Minőség-biztosítás	Önértékelés	Pedagógus-minősítés	Belső ellenőrzés	Minőség-fejlesztés	Értékelési rendszer

Vezetői filozófiám alapja, hogy az óvodai nevelés nem csupán pedagógiai feladat, hanem közösségi misszió: a gyermekek személyiségének kibontakoztatása, a pedagógusok szakmai támogatása és a szülőkkel való partnerség erősítése.

Jövőképem a következő alapelveken nyugszik:

1. Innováció és szakmai kiválóság – Digitális eszközök, projektpedagógia és környezeti nevelés alkalmazása a mindennapi gyakorlatban.
2. Közösség és partnerség – A gyermekek, szülők és pedagógusok közös élményeire, programjaira építő támogató környezet.
3. Fenntartható fejlődés – Tudatos gazdálkodás, pályázati lehetőségek kihasználása és folyamatos infrastruktúra-fejlesztés.
4. Humán-erőforrás-fejlesztés – Mentorálás, pályakezdők támogatása, továbbképzések és kiegészítő-megelőző programok a dolgozók motivációjának fenntartásáért.
5. Minőség és átláthatóság – Önálló és átlátható önértékelési, belső ellenőrzési és pedagógusminősítési rendszer működtetése.

Célom, hogy az óvoda a következő öt évben intenzíven fejlődő, innovatív, inkluzív és közösségorientált intézménnyé váljon, ahol minden gyermek kibontakoztathatja képességeit, a pedagógusok motiváltak és kreatívak maradnak, és a fenntartóval való együttműködés példaértékű.

Vezetőként elkötelezett vagyok amellyel, hogy a Monorierdői Csicsergő Óvoda és Konyha professzionális, szeretetteljes és inspiráló nevelési környezet maradjon, amely hosszú távon is magas szakmai színvonalat képvisel.

Nyilatkozat

Alulírott Rakottyai-Bernula Anita (Születési hely, idő: Cegléd, 1987. 01. 14.; Lakcím: 2730, Albertirsa, Bajcsy-Zsilinszky utca 5. Anyja neve:: Gyergyák Mária) jelen nyilatkozat aláírásával kijelentem, hogy

hozzájárulok

a Monorierdő Csicsergő Óvoda és Konyha igazgatói állására benyújtott pályázati anyagomban foglalt személyes adataimnak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez.

Albertirsa, 2026. március 24.

Rakottyai-Bernula Anita

Nyilatkozat

Alulírott Rakottyai-Bernula Anita (Születési hely, idő: Cegléd, 1987. 01. 14.; Lakcím: 2730, Albertirsa, Bajcsy-Zsilinszky utca 5. Anyja neve:: Gyergyák Mária) jelen nyilatkozat aláírásával kijelentem, hogy

hozzájárulok

a Monorierdő Csicsergő Óvoda és Konyha igazgatói állására benyújtott pályázatomat Monorierdő Község Önkormányzatának Képviselő Testülete nyilvános tárgyaláson bírálja el.

Albertirsa, 2026. március 24.

Rakottyai-Bernula Anita

Nyilatkozat

Alulírott Rakottyai-Bernula Anita (Születési hely, idő: Cegléd, 1987. 01. 14.; Lakcím: 2730, Albertirsa, Bajcsy-Zsilinszky utca 5. Anyja neve:: Gyergyák Mária) jelen nyilatkozat aláírásával kijelentem, hogy

hozzájárulok

a Monorierdő Csicsergő Óvoda és Konyha igazgatói állására benyújtott pályázati anyagomat a pályázat véleményezésében és elbírálásában részt vevő személyek megismerhessék.

Albertirsa, 2026. március 24.

Rakottyai-Bernula Anita