

3. SZAKMAI HELYZETELEMZÉSRE ÉPÜLŐ FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉS, INTÉZMÉNYVEZETŐI TERV

3.1. Vezetői hitvallásom

„A bizalom az egyik legfontosabb összekötőkapocs köztem és a fiúk között, mindegyikükkel külön-külön is kiegyensúlyozott kapcsolatra törekszem. A közös munkánk során mindig látniuk kell rajtam, hogy valóban hiszek bennük, hiszek mindabban, amit mondok. Nagy biztonságot jelent számukra, hogy tudják, messzemenőig biztos vagyok a céljaimban, bennük, magamban, tudom, hova akarok eljutni velük. A bizalom nem alakulhat ki magától, egy hosszú távú, közös munkánál még a szimpátia is kevés ehhez. **A bizalom kiszámíthatóságot és megbízhatóságot feltételez!** Mindezt napról napra bizonyítani kell. Ehhez szükséges a magas színvonalú szakmai munka, aminek értékelhető eredményei is vannak. Vezetőként biztosnak kell lenned magadban és a csapatodban is, hinni kell az emberi és szakmai helytállásban.

Egy bizonytalan vezető – és ez nem csak a sport világra igaz – a társait is bizonytalanná teszi. Ez szakmailag és emberileg is óriási kárt okozhat. Egy magabiztos vezető plusz erőt adhat a körülötte lévőknek. Tehát nem csupán arról van szó, hogy nyerünk vagy nem nyerünk egy versenyen, hanem sokkal többről...”⁸

Ezen gondolatok fejezik ki leginkább kapcsolatomat vezető társaimmal, kollégáimmal, munkatársaimmal, és ezt tartom továbbra is vezérelvemnek!

Az állandóan változó környezeti kihívásoknak az intézmény csak akkor tud megfelelni, a változásokhoz csak akkor tud sikeresen alkalmazkodni, ha vezetése professzionálissá tud válni, ha az intézmény dolgozói csapatként együtt tudnak működni, s ha e csapat tagjait innovatív gondolkodás és cselekvés jellemzi, ha figyel a környezetére, és gyorsan reagál annak kihívásaira.

⁸ Endrei Judit: KEMÉNY üzenetek, 179-181. oldal

Az iskola vezetésében szerzett tíz éves tapasztalatom megerősítette az előző pályázatomban megfogalmazott azon elképzelésemet, mely szerint: az intézmény vezetőjének meghatározó szerepe van a tantestület igazi csapatá szervezésében, a hatékony és eredményes intézmény működésében. Ehhez fontos, hogy megfogalmazza, milyen iskolát szeretne működtetni, hogyan és milyen értékek mentén kívánja vezetni a rábízott tanulókat, pedagógusokat és az alkalmazottakat.

Milyen iskolát szeretnék működtetni?

Továbbra is olyat,

- amely megőrzi saját arculatát, egyéni stílusát.
- amely rendelkezik jövőképpel, jól működteti külső és belső kapcsolatrendszerét.
- melynek kedvező a klímája, maximálisan törekszik funkciói teljesítésére, s népszerű a partnerek körében.
- amelyben elfogadó, szeretetteljes családi légkör segíti a tanárokat és a tanulókat önmaguk kiteljesítésében.
- amelybe szívesen járnak a tanulók, mert figyelembe veszik testi, lelki szükségleteiket, elfogadják eltérő adottságaikat, s változatos tevékenységeket biztosítanak számukra.
- amelyben szívesen dolgoznak a pedagógusok, mert tudják, hogy munkájukhoz támogatást, segítséget kapnak.
- ahol minden diáknak, pedagógusnak biztosított a jó kapcsolat kiépítésének, a kompetenciafejlesztésnek és az autonómiának lehetősége.
- ahol a szülők együttműködnek az iskolával nevelési-oktatási céljaik megvalósításában.

Milyen vezető szeretnék lenni?

Továbbra is olyan,

- aki ismeri, betartja és betartatja a törvényi előírásokat.
- akinek tájékozottsága széleskörű az oktatási rendszerről, annak változásairól.
- aki demokratikus légkört teremt az intézményben, ahol a nevelőtestület tagjai továbbra is kollégák, nem beosztottak.
- aki kiegyensúlyozott, harmonikus személyiséggel biztonságérzetet, nyugalmat sugároz és bizalmat kelt, ezáltal képes a stabil tantestület fenntartására.
- akinek fontos, hogy az intézményében jó belső légkör uralkodjon.
- aki fontosnak tartja, hogy az iskola olyan hely legyen, ahol jó diáknak és jó tanárnak lenni. Alapfilozófiám, hogy minden tanulónak joga van ahhoz, hogy sikereket érjen el tanulmányai során, hogy egyéni különbségeiket figyelembe véve, életkoruknak és életritmusuknak, illetve érdeklődésüknek megfelelően juthassanak ismeretekhez. Minden pedagógusnak joga van ahhoz, hogy munkája során biztosítva legyen számára a jó kapcsolat kiépítésének, a kompetenciafejlesztésnek és az autonómiának lehetősége. Vezetőként ezért fontosnak tartom, hogy az intézmény belső légkörét a bizalom, a kölcsönös tisztelet, az elvégzett munka, a hagyományok, az értékek megbecsülése jellemezze, mert úgy gondolom, hogy ez a fejlődés és az egyéni felemelkedés záloga.
- aki energikus és képes lelkesíteni csapattársait, akit jellemez a vállalkozó kedv, a kezdeményezőkézség.
- aki képes a közösségalkotásra.
- aki a lehetőségeihez mértén rugalmasan tud kezelni bizonyos kérdéseket.
- aki a nagy tapasztalattal rendelkező rutinos kollégák mellé az újonnan érkezőket be tudja építeni a csapatban.

- aki hatékony irányító, ugyanakkor közös tervezéssel, együttműködéssel, közös ellenőrzéssel, demokratikusan vezet. Meggyőződésem, hogy az iskola működését befolyásoló döntéshozatal előtt szükséges megismerni a nevelőtestület véleményét. Ezzel biztosítható az intézmény demokráciája, az emberek véleményének tisztelete.
- aki fontosnak tartja az iskolán belüli, az iskola és a partnerek közötti információáramlás fejlesztését.
- aki a feladatmegosztás során mindenki számára lehetőséget teremt ahhoz, hogy a tantestület aktív, alkotó tagja lehessen. Ezenkívül a feladatok arányos elosztásának törekvése mellett személyre szabott feladatokat oszt, s igyekszik megtalálni minden kollégája helyét a „munka frontján” is, ezzel javítva az iskolai klímát.
- aki annak a híve, hogy nem kezelni kell a konfliktusokat, hanem megoldani, vagy elősegíteni a megoldást, aki hisz abban, hogy egy konfliktus lehet pozitív interakció is.
- amilyen ember eddig is voltam: az örök optimista, jó kedélyű, nyílt, szilárd jellemű, tisztességes, becsületes, csapatjátékos.

Az eredményesen működő, jó iskolához a sokoldalúan képzett, innovatív, humánus és demokratikus vezető mellett „jó csapatra” is szükség van. Legyen e csapat együttműködő, együtt gondolkodó, az újra nyitott, kreatív és rugalmas. Mindig legyen lelkiismeretes, kiegyensúlyozott és jó kedélyű.

3.2.A szervezet fejlesztésére irányuló elképzelések

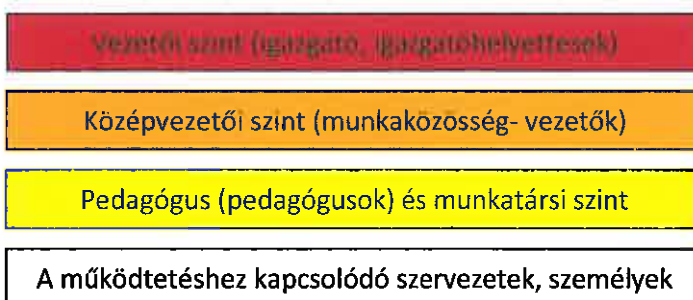
Az iskola hatékony működéséhez olyan belső struktúrát érdemes kialakítani, amelyben egymástól világosan elkülöníthető szervezeti egységek, közvetlen vezetővel, meghatározott alá-, fölé- és mellérendeltségi viszonyrendszerben alkotják a szervezetet.

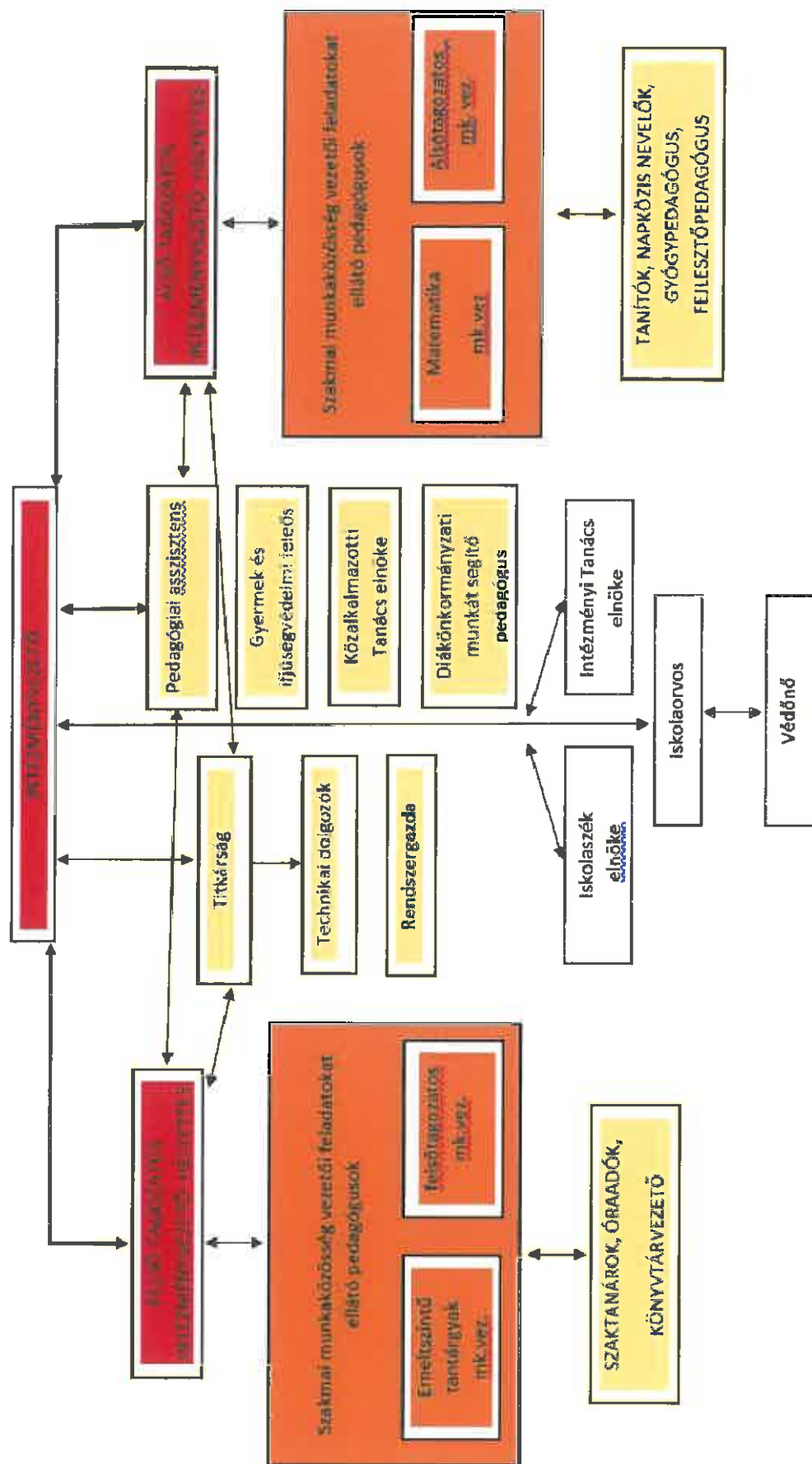
A szervezet tagjai a feladatokat felosztják egymás között, meghatározott szabályok közt végzik munkájukat. A szervezet szabályozza a szerepekhez tartozó feladat-, felelősségi-, és hatásköröket, ennek következtében mindenki tudja, mi a feladata az intézményben. A feladat-, felelősségi- és hatáskörök a szervezeti és működési szabályzatban, illetve a munkaköri leírásban jelennek meg. A munkaköri leírások betartását a hatékonyabb működés érdekében, folyamatos feladatnak tartom.

A vezetői tevékenységben a döntések előtti körültekintő tervezést, előkészítést, egyeztetést, a folyamatok felügyeletét és ellenőrzését egyaránt kiemelten fontosnak tartom. Az igazgatóhelyettesek szakmai tudására, tanügyigazgatással, oktatásszervezéssel kapcsolatos ismereteire, munkájára – ahogy eddig is tettem – szeretnék támaszkodni. Munkámat a felelős vezetők iránti bizalomra, szakmai tudásukra, tapasztalataikra építem. Csapatembernek tartom magam, csapatomunkában gondolkodom: ennek alapja az említett bizalom. A sikeres és hatékony együttműködés záloga pedig a pedagógusok szakértelme.

A szervezeti felépítés kialakításánál a legfontosabb szempont a hatékony működés. A kapcsolatrendszernek segítenie kell a kommunikációt, az információ áramlását. A jó munkamegosztás, a dolgozók felhatalmazása erősíti az elkötelezettséget az intézmény iránt és lapítja a szervezeti struktúrát. Mindenkire szükség van, csak másként!

A fentieknek megfelelően az iskolai struktúrának háromszintűnek kell lennie, amit kiegészítenek a működtetéshez kapcsolódó (törvényi előírás szerinti) szervezetek és személyek:





Az iskola első számú felelős vezetője az intézményvezető. Közvetlen irányítása alá tartozik a két intézményvezető-helyettes és a titkárság. A hatékony működéshez mindenkinek meg kell határozni a feladatkörét, melyet a munkaköri leírások rögzítenek.

Az igazgatóhelyettesek feladatkörei:

- tervezési feladatok
- továbbképzési rendszer működtetése
- minősítési rendszer működtetése
- beiskolázás
- módszertani kultúra fejlesztése
- ellenőrzés, értékelés
- tanügyiigazgatással, oktatásszervezéssel kapcsolatos feladatok

A két igazgatóhelyettes szorosan együttműködve, de az egyes feladatokat egymás közt felosztva végzi munkáját.

- **Alsó tagozatos intézményvezető-helyettes:** Az igazgató távolléte esetén első számú helyettesként irányítja az iskolát. A két munkaközösség irányítása mellett, fő feladata tervezni és szervezni az alsó tagozatban dolgozó pedagógusok (tanítók, fejlesztőpedagógusok, gyógypedagógus) munkáját és az iskolai neveléssel kapcsolatos egyéb feladatokat. Az ő feladata, a pedagógiai tevékenységet segítő, azt kiegészítő feladatok tervezése, szervezése, koordinálása. Ez egy bonyolult szerteágazó feladat, mely nagyfokú tájékozottságot és széles látókört kíván.
- **Felső tagozatos intézményvezető-helyettes:** Két munkaközösség tevékenységét (a matematika-angol munkaközösségét, a felső tagozatos munkaközösségét) fogja össze, tervezi és szervezi a felső tagozatban dolgozó pedagógusok és óraadók munkáját, az iskolai oktatással kapcsolatos egyéb feladatokat. Az ő feladata az iskolai önellenőrzési rendszer működtetése. Felelősségi köréhez tartozik a könyvtár, a továbbtanulás, a továbbképzési rendszer, az iskolai ünnepek, a felső tagozatot érintő programok és a pályázatok.

A szűkebb iskolavezetésbe (igazgatói tanács vagy igazgatóság) az intézményvezető-helyettesek és az intézményvezető tartozik. Feladatkörüket az iskola

valóságos vezetői feladatainak teljes körű ellátása adja. Az igazgatóság rendszeresen (hetente) tart megbeszélést az aktuális feladatokról, melyet az intézményvezető vezet. A vezetők közötti részletes munkamegosztást az iskola Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza.

Olyan munkamegosztást szeretnék kialakítani, amely figyelembe veszi a vezetők egyéni képességeit, így személyre szabottan végezhetik teendőiket. Állandó és folyamatos információcserét szeretnék működtetni a vezetők között is, de elsősorban a vezetők és a nevelőtestület tagjai között. Ez sok félreértéstől és konfliktustól kímélheti meg a testületet. Ennek érdekében valós funkciókkal szeretném működtetni a vezetői tanácsot. Minden lényeges pedagógiai, szakmai, gazdasági kérdésben kikérem véleményét, javaslatát; a nevelőtestület elé terjesztendő döntések, határozatok kialakításában pedig aktív részvételét.

Az iskola vezetői tanács tagjai:

- az intézményvezető
- az intézményvezető-helyettesek
- a munkaközösség-vezetők
- a diákönkormányzat munkáját segítő pedagógus
- a szakszervezeti vezető (ha van szakszervezet)
- a közalkalmazotti tanács vezetője

Az iskola vezetősége az iskolai élet egészére kiterjedő konzultatív, véleményező és javaslattevő joggal rendelkező testület. Az iskola vezetősége rendszeresen, havonta egyszer tart megbeszélést az aktuális feladatokról, amit az intézményvezető készít elő és vezet.

Iskolánkban a közvetlen, családi munkahelyi légkört, közérzetet továbbra is szeretném biztosítani. Ezért a rendnek, a tájékozottságnak, a nyíltságnak és őszinteségnek, az egymás iránti bizalomnak, az udvariasságnak biztosítok elsőbbséget, s mindent megteszek az ezeket gátló tényezők elhárításáért. Különös figyelmet fordítok a konfliktusok felismerésére és időben történő kezelésére. Az eddigi vezetői gyakorlatomnak megfelelően, a problémákat őszintén kívánom megbeszélni, még akkor is, ha a véleményünk nem egyezik, hiszen az építő jellegű viták, bírálatok előbbre viszik a szervezetet.

3.3. Pedagógiai program, szakmai munka fejlesztése

Céлом, a nem is olyan régen, közösen elkészített és elfogadott, a Százhalombattai 1. Számú Általános Iskola Pedagógiai Programjában leírtak megvalósítása.

„Az iskolánkban folyó nevelő-oktató munka céljait az általános emberi és a nemzeti értékek tanulókkal történő megismertetése, elfogadtatása és átadása határozza meg. Pedagógiai munkánk alapvető feladata, hogy a gyermeki nyitottságra, fogékonyságra, érdeklődésre és aktivitásra építve, a személyiségfejlődés szempontjából kiemelten fontos értékeket tanulóink elsajátítsák, ezek képviselője váljon bennük meggyőződéssé és határozza meg viselkedésüket, magatartásukat.”⁹

A programban megfogalmazott feladatok és a kitűzött célok eléréséhez szükséges módszerek, eljárások magas színvonalú munkát feltételeznek, a program megvalósításában résztvevő pedagógusoktól. Ezt a munkát szeretném segíteni, illetve bátorítani a nevelőtestület tagjait, ha e nehéz és küzdelmes (időnként „sziszifuszi”), napi munkájukban esetleg elcsüggednének.

A munkaközösségek alkotóműhelyi tevékenységét szeretném megerősíteni, az egymás közötti szakmai párbeszédet hatékonyabbá tenni.

A Százhalombattai 1. Számú Általános Iskola Pedagógiai Programjában megfogalmazott **erősségek megtartásán túl, azok folyamatos fejlesztését és eredményességét kiemelt feladatnak** tekintem.

A mindennapos testnevelés a szakomból adódóan is szívügyem, melynek országos bevezetésével – úgy vélem – nem csak hatalmas nevelési, pedagógiai lehetőséget hanem óriási felelősséget is kaptak az iskolák, és a testnevelést tanítók. A nehézségeken túl lássuk előnyeiket is, legfőképpen a gyermekek nevelése terén, hiszen:

"A sport megtanít becsületesen győzni, vagy emelt fővel veszíteni. A sport tehát mindenre megtanít."

(Hemingway)

⁹ 1. Számú Általános Iskola Pedagógiai Program – 2019

3.4. Tehetséggondozás, felzárkóztatás

Az oktatásnak számolnia kell az egyre több „másképp tanuló” gyermekkel. A tehetséggondozás és a hátránykompenzáció egyidejűleg van jelen az oktatásban.

Nagy hangsúlyt kívánok fektetni mind a felzárkóztatásra, mind a tehetséggondozásra.

A kompetenciák kialakítása, az alkalmazásképes tudás eredményes átadása érdekében tanítóink és tanáraink örömteli és változatos technikákat alkalmazzanak a tanulásirányításban, az önálló tanulás, valamint a szabadidő szervezésében. A tanulással töltött idő, a fejlesztéshez, tehetséggondozáshoz kapcsolódó tér, valamint az eszközök strukturálása, a hagyományoshoz képest minőségileg még jobban igazodjon iskolánk sajátos arculatához.

Az egyéni képességek minél jobb kibontakoztatását, a tehetséges tanulók gondozását, valamint a gyengébb képességűek felzárkóztatását, az egyes szaktárgyakhoz kapcsolódó, s már jól bevált, tanórán kívüli tehetséggondozó és felzárkóztató foglalkozásokkal segíteném.

Továbbra is maximálisan kihasználnám a Pedagógiai Programban lefektetett lehetőségeket. Az első évfolyamon a hátrányokkal induló tanulókkal gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus foglalkozzon, csoportbontásban a főbb tantárgyakból (matematika, magyar). A Pedagógiai Szakszolgálat szakvéleménye alapján fejlesztésre szoruló tanulókkal a megadott óraszámban, egyéni vagy kiscsoportos formában fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus foglalkozzon.

3-4. évfolyamon a humán orientáció tanulói heti plusz egy magyar és egy matematika órában (a felhasználható órakeretből) mélyíthetik el ismereteiket. Az 1-4. évfolyamon, az egyes tantárgyakból gyenge teljesítményt nyújtó tanulók képességeinek fejlesztésére a továbbiakban is szervezzünk heti egy vagy két felzárkóztató órát.

Az SNI tanulók száma jelenleg 23 fő (9 alsós, 14 felsős). A BTMN-s gyerekek száma folyamatosan emelkedik, e tanévben 48 fő (22 alsó-, 26 felső-tagozaton). A tanulók ellátása a szakértői vélemények alapján történik. A kiváló munkát végző gyógypedagógusok és fejlesztő pedagógusoknak köszönhetően folyamatosan emelkedik azon tanulók száma, akiknek megszűnik az SNI, BTMN besorolása.

Elengedhetetlen feladat a szakemberek megtartása, illetve a hiányzó iskolapszichológus és logopédus legalább óraadóként történő foglalkoztatása.

A 8. évfolyamon a továbbtanulás, a középiskolai felvétel elősegítése érdekében folytatnám a felvételi előkészítő foglalkozásokat, heti egy órában általában magyar nyelv és irodalom, valamint matematika tantárgyakból.

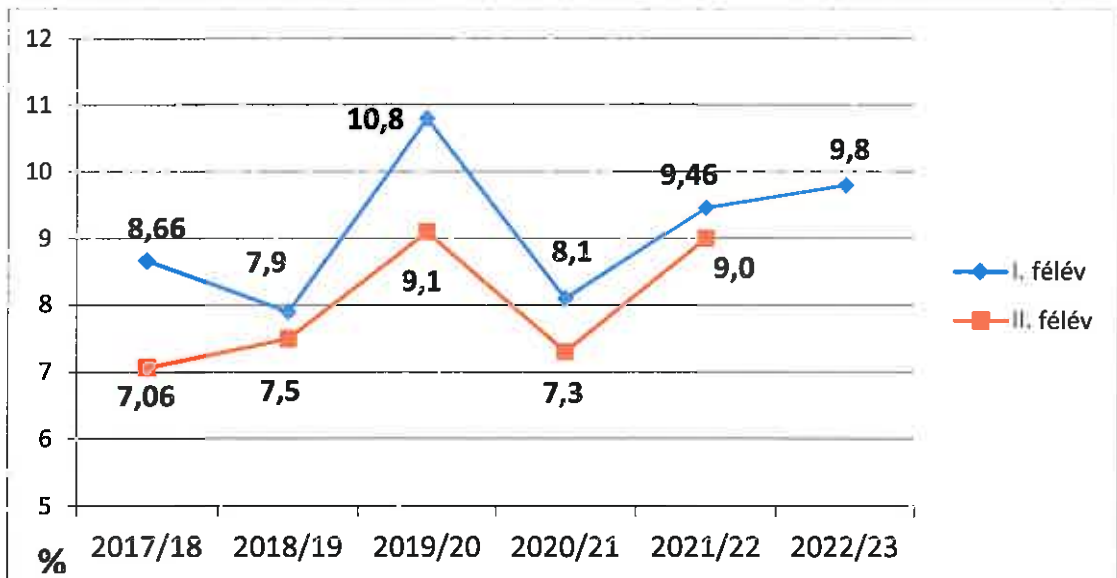
További tehetséggondozó és felzárkóztató foglalkozások indításáról – a felmerülő igények és az iskola lehetőségeinek figyelembe vételével – minden tavasszal kikérem az iskola nevelőtestületének véleményét, majd kérem a döntéshozatalban való részvételét is.

A felzárkóztató foglalkozások sajátos formái az egyéni foglalkozások. Az egyéni foglalkozásokon, a köznevelési törvény előírása alapján, heti két órában, elsősorban azok a tanulók vennének részt,

- akiknek az 1-4. évfolyamon az eredményes felkészülése ezt szükségessé teszi,
- akik második vagy további alkalommal ismétlik ugyanazt az évfolyamot.

A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók aránya félévkor mindig magasabb, mint tanév végén.

Lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók %-os aránya:



Az első félév végén elégtelen osztállyal záró tanulónak a következő félévben tanulószobai foglalkozáson való részvételt javasol az iskola Pedagógiai programja.

A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók számának csökkentését kiemelt feladatának tekintem minden felső tagozaton tanító pedagógusnak. Ezért mindkét tanulócsoport esetében továbbra is fontosnak és megtartandó feladatnak tartom a tanulószobai foglalkozásokon folyó nevelő-oktató munka megerősítését!

A tehetség nagy adomány, egyben óriási felelősség is. A tehetséges tanulóinkkal való foglalkozás terén helyezünk nagyobb hangsúlyt a kiválasztásra, és az egyéni fejlődést elősegítő foglalkozásokra. Elsődleges cél a gyermek képességeinek, tehetségének feltárása és intenzív fejlesztése. Ez jelenti az *általános képességek, a speciális képességek és a személyiség fejlesztését* is. A fejlesztések megvalósításának minél szélesebb lehetőséget szeretnék biztosítani a tehetségműhelyekben, hogy tehetségfejlesztő és tehetséggondozó munkánk eredményeként (3 területen: logikai matematika, nyelvi és testi-kinesztetikus) az iskola folyamatosan elnyerje az Akkreditált Kiváló Tehetségpont címet.

A tehetséggondozó munkát csak elkezdni lehet, befejezni sohasem.

3.5. Gyermekek- és ifjúságvédelem

A családban élő gyermekek közül is egyre többen válnak veszélyeztetetté, hátrányos helyzetűvé. A tanulók egy része jelentős szociális, műveltségi hátránnyal érkezik az iskolába. Feladatunk egy intézményen belüli védőháló létrehozása.

Iskolánk alapvető feladatai a gyermek- és ifjúságvédelem területén:

- megelőzés
- a tanulók problémáinak felismerése
- a problémák okainak megkeresése
- segítségnyújtás a problémák megoldásához
- a felmerült problémák jelzése a gyermekjóléti szolgálat szakembereinek, esetenként a gyámhatóságnak.

A gyermekvédelmi felelős a hatékony munkavégzés érdekében rendszeres kapcsolatot tart az Érdi Járási Gyámhivatallal, Városi Családsegítő Központ Gyermekjóléti Szolgálatával, a családok Átmeneti Otthonával és az érdi Fészek Egyesülettel.

Kiemelten foglalkozunk osztályfőnöki órákon a káros szenvedélyek, ezen belül a drogok egészségkárosító, jellemromboló hatásával. Ebbe a munkába bevonjuk a védőnőt és a Városi Családsegítő Központ munkatársait is.

Felső tagozaton a rendőrség munkatársaival is keresni kell az együttműködés új formáit, lehetőségeit.

3.6. Ellenőrzés, értékelés

A tanulmányi munka értékelésének célját, alapelveit, folyamatát a Pedagógiai Program tartalmazza. A tanulói értékelésnek sokféle megfogalmazása ismeretes. Értelmezésem szerint, értékelésen azt a kommunikációt értjük, amely a tanár és a gyermek (szülő és gyermek) közt jön létre, s a tanuló teljesítményét, fejlődését, gondjait és hiányosságait foglalja magába. Ebben az értelmezésben az informáláson van a hangsúly. Fontosnak tartom, hogy ne mindig az adott állapotra, hanem a fejlődés útjára helyeződjen a hangsúly az értékelés során. Az előrehaladás milyensége és mértéke a fontos.

Az ellenőrzés minden vezető legalapvetőbb kötelessége. Ezért nagy hangsúlyt kívánok fektetni a rendszeres és folyamatos ellenőrzésre. Ez a mindenkori dokumentáción túl a pedagógusok óráinak látogatását jelenti, melyet az éves „Ellenőrzési terv” évfolyam szinten, havi lebontásban tartalmaz pedagógusokra lebontva. Az óralátogatások alkalmával továbbra is előtérbe kívánom helyezni az ösztönzést, a pozitív, építő jellegű kritikát. A pedagógus legyen elégedett és büszke megtartott órájára – amire amúgy is becsülettel felkészül. Az alaposan felkészült pedagógus, felfogásom szerint, alig várja, hogy „vezetőjének megmutassa tudományát”.

Az ellenőrzéseket mindig kövesse értékelés, mely legyen reális, tárgyilagos, objektív, valamint maximálisan szolgálja a pedagógus ösztönzését, esetleges hibáinak kijavítását. Az értékelés során alkalmazott alapelvem a tapintat, az emberségesség, még akkor is, ha semmiképpen sem térhetünk ki a szükséges elmarasztalás elől.

A pedagógus életpályamodell bevezetésével egyre inkább hangsúlyossá váltak a szakórai látogatások, úgy gondolom, erre az intézményünkben általam kialakított rendszer alaposan felkészíti a kollégákat.

3.7. Pedagógusi közösség

Intézményvezetői pályázatom középpontjába a tantestületet helyezem. Vezetőként a kollégák szakmai tapasztalataira, tudására, észrevételeire, javaslataira, kritikáira feltétlenül számítok, és építeni kívánok. A pályázatomban már többször utaltam rá, csapatban gondolkodó, csapatot építő típus vagyok. Bízom abban, hogy a tantestület tagjai a több évtizedes szakmai tudásukat, gyakorlatukat, pedagógiai értékeiket a mindennapok gyakorlatában továbbra is átadják, ezután is közkinccsé, kollégáik számára elérhetővé teszik.

A Százhalombattai 1. Számú Általános Iskolában a személyi feltételek javítása a közeljövő egyik legfontosabb vezetői feladata lesz. A hiányzó álláshelyek betöltése, a szakos ellátottság biztosítása elsődleges célom. Ennek érdekében olyan felsőfokú intézmények megkeresését tervezem, ahol a hiányzó szakokat oktatják, s esetlegesen egy velük kötött együttműködési megállapodással, partneriskolai (szakmai gyakorlóhelyi) intézménnyé válhatna iskolánk. Ebben szaktanácsadó kollégánk, illetve mentorpedagógus tanítóink kiváló munkájára támaszkodnék. Így az egyetemeken, főiskolákon gyakornoki programot lehetne hirdetni, aminek segítségével a tantestület friss diplomásokkal bővülne, ez pedig fiatalos lendületet, új módszertani gazdagságot is hozna, nem csak a tantestület, hanem az egész iskola számára.

Ebben a Százhalombattai Önkormányzat segítségét szeretném kérni, hogy támogassa a végzős pedagógusokat önkormányzati lakással, ösztöndíjszerű juttatásokkal, hogy a fiatalok leendő családjukkal Százhalombattán telepedhessenek le. Úgy gondolom – mentorpedagógusaink segítségével – gyakornoki helyszínné válva, a leendő pedagógusokat munkába állásuk előtt meg lehetne nyerni, hogy iskolánkban kezdjék el pályájukat, a fent említett segítséggel pedig ezt még vonzóbbá lehetne tenni.

A nevelőtestület szakmailag, módszertanilag jól képzett pedagógusokból áll. Több éves tapasztalatuknál fogva nagy rutinnal reagálnak az iskolát érintő kihívásokra, és nyitottak az ésszerű változtatásokra is.

Nagy kihívást jelent vezetőként, a már évtizedek óta együtt dolgozó pedagógusok csoportjába a fiatal pályakezdők (ha érkeznek), vagy újonnan érkezők integrálása.

A tantestület tagjainak zömével már több évtizede együtt dolgozom, ezért is tartom képesnek a pedagógusi közösséget a pályázatomban megfogalmazott célok megvalósítására. Képzettségük, elért eredményeik alapján meggyőződésem, hogy rendelkeznek a tanári professzionalizmus meghatározó jegyeivel. Ezenkívül az eredményes munka érdekében elengedhetetlennek tartom a jó munkahelyi légkört. Az egymás iránti kölcsönös figyelem, a közös rendezvények, ünnepek, kirándulások, tréningek erősíthetik a munkahelyi légkört. A közös programok a tantestület jobb és hatékonyabb közösséggé formálódását segítik, mindemellett a pedagógusok regenerálódását, közérzetének javítását is szolgálják.

A testületen belül arányos terhelésre, a munkamegosztás megvalósítására törekszem. Bár meggyőződésem, hogy – a személyi, és az egyes tantárgyak óraszámából adódó különbségek miatt – ezt ideálisan nem lehet megvalósítani. A feladattervek elkészítésekor a pedagógiai elvek és egyéni érdekek összehangolását szorgalmazom.

3.7.1. Pedagógiai továbbképzés

A nevelés, oktatás eredményességének legfontosabb kulcsszereplője a pedagógus. A tanulók által nyújtott teljesítmény a tanár munkájának minőségétől, valamint személyiségétől is függ. A pedagógus végzettsége, szaktárgyi tudása, szakvizsgája, elvégzett tanfolyamai, a tanításban eltöltött gyakorlati ideje nagyobb hatást gyakorol a diák teljesítményére, mint az osztálylétszám, vagy az iskolai vezetési stratégiája.

A pedagógusok folyamatos szakmai továbbképzését, módszertani megújulását a társadalomban, a közoktatásban bekövetkezett változások egyaránt indokolják. A tantestület szakmai felkészültségét meghatározónak tartom, ezért kiemelkedően fontos feladatomnak tekintem a tantestület folyamatos szakmai fejlesztését, a kommunikációs és együttműködési kompetenciák hangsúlyozását. Ösztönözni kívánom a pedagógus életpálya modell bevezetésével, a szakmai előmenetelhez elengedhetetlen – az iskola számára is fontos – szakképzések, esetleg új szakok elvégzését.

Prioritást érdemelnek, azok a továbbképzések, amelyek:

- a Pedagógiai program céljainak elérését támogatják,
- a pályázatomban megfogalmazott célok elérését segítik,
- a szakmai megújulás tekintetében kiemelkedő jelentőségűek,
- az esélyegyenlőség, a tehetséggondozás megvalósulásához jelentősen hozzájárulnak,
- a pedagógusok digitális és nyelvi kompetenciáinak fejlődését szolgálják,
- a vezetői képességeket fejlesztik, amelyek az osztályfőnököket, a munkaközösség-vezetőket, a minőségirányítás csoport vezetőit felkészítik a vezetői szerepükre.

A tanári professzionalizmus fejlődését elősegítő tényezők egyike a tapasztalatok cseréje. Szeretném, ha a nevelőtestület tagjai egymás munkáját, gondolkodását, értékrendjét jobban megismernék, megbecsülnék. Ezt a törekvést segítheti egymás óráinak rendszeres látogatása, a gyermekek fejlődéséről, magatartásáról, a szakmai kérdések megvitatásáról szóló megbeszélések.

Fontosnak tartom a helyi szakmai „továbbképzések” megszervezését (pl.: munkaközösségeken belüli bemutató órák, didaktikai folyamat prezentálása) akár a szabadon felhasználható öt nap terhére is.

Továbbra is támogatom és megszervezem a tanulmányokban, képzéseken részt vevő pedagógusok beszámolóját, bemutató óráját, ahol minden érdeklődő kolléga megismerkedhet a korszerű eljárások, módszerek alkalmazási lehetőségeivel. Fontosnak tartom, hogy egy képzésen részt vett pedagógus a megszerzett ismereteket a tantestület tagjaival megossza.

3.8. Tárgyi feltételek javítása

Az iskola a tanításhoz nélkülözhetetlen tárgyi feltételekkel rendelkezik. Folyamatos karbantartásuk, pótlásuk elengedhetetlen, állandó feladat.

Az oktatási eszközök bővítésére csak nagyon alapos pedagógiai indokok alapján kerülhet sor, aminek megoldása és kivitelezése természetesen az igazgató feladata. Igyekezni fogok a lehető legmarkánsabban képviselni ezen a területen iskolánk érdekeit, amennyiben pályázatom sikeres lesz.

A felsőbb évfolyamos tantermek közül – a munkaközösségek igénye esetén – a lehetőségekhez mérten, támogatom szaktantermek kialakítását.

Elhasználódtak az udvari sporteszközök, megkopott a kerítés, a sportpálya és a távolugró nekifutósáv balesetveszélyes. A sportolás feltételeinek javítása, a kerítés felújítása fontos feladat.

A napközis tanulók által használt udvari játékok folyamatos karbantartásán túl, elengedhetetlen lenne új, korszerűbb játékok telepítése, a hozzájuk kapcsolódó egészségesebb környezet kialakításával.

Úgy látom, a tárgyi feltételek javításában, hosszú távon, az iskola alapítványa fontos szerepet tölthet be. Megnö a jelentősége az alapítványon keresztüli szponzorációnak, amit a célirányos befizetések jelenthetnek. Ezen a téren fontos feladatommak tekintem az intézményen kívüli személyes és szakmai kapcsolatok ápolását, amelyek segítségével az anyagi forrásokat, iskolánk támogatói körét bővíteni lehet.

Az alapítványnak történő befizetések mellett, a különböző pályázatokon való részvételben látom a tárgyi feltételek javításának másik lehetőségét. A helyi pályázatok mellett, egyéb pályázati lehetőségek kihasználására is mindenképpen nagy hangsúlyt fektetnék.

4. ZÁRÓ GONDOLATOK

„A jövő az nem egy olyan hely, ahová belépünk. Azt mi hozzuk létre.”

(Leonard I. Sweet)

A Százhalombattai 1. Számú Általános Iskola Pedagógiai Programjában megfogalmazottak, valamint a Szervezeti és Működési Szabályzat alapján a Százhalombatta 1. Számú Általános Iskola nevelő-oktató munkája jól szabályozott. E dokumentumok és szabályzók a leendő igazgató „bibliái” lehetnek a vezetésben: közvetítik a nemzeti kultúrát, csökkenteni igyekeznek a szociális hátrányokat. Legfontosabb értéknek a tudást, a szeretetet, a lelkiismeretességet, a becsületességet, kreativitást, toleranciát és hazaszeretetet tartják.

A vezető meghatározó szerepet játszik a közösség életében. Célom, hogy intézményemben, a Százhalombattai 1. Számú Általános Iskolában, az innovációs törekvések hatására tovább formálódjon a pedagógusok szemlélete, illetve az informatikai eszközök alkalmazásával és a kompetencia alapú oktatás folytatásával, a tantestületen belüli már kialakult, szakmai kommunikáció és együttműködés továbbfejlődjön.

Az intézményvezetőnek fel kell ismerni a szakmai fejlődés fontosságát, és annak elérése érdekében motiválni a tantestületet. Egyrészt az intézmény fejlesztésének lehetőségeit kihasználva, pályázati programokban való részvétellel, másrészt az egyéni fejlődést segítő munkával. Fontos az iskola vezetőségének és pedagógusainak nyitottsága, fejlődni akarása. Szükséges továbbá a kölcsönös bizalom, egymás véleményének tiszteletben tartása. Ha mindezek megfelelően működnek, valószínűleg sikeres fejlesztéseket tudunk végrehajtani, ami a diákoknak is hatalmas motivációt jelent mind a tanulásban, mind pedig az iskolai életben való aktív részvételben.

Az iskola vezetése, a diákok és az iskola iránti elkötelezettséggel, és ismereteim legjavával, őszinteséggel és sok örömmel szeretném ezután is vállalni. Szeretném, ha az emberi kapcsolatok alapját továbbra is az egymás iránti megértés és türelem hatná át. Az a vezető, aki lelkesen, hittel, ambiciózusan tudja végezni tevékenységét, az át tudja ragasztani e hitét a tantestület tagjaira és környezetére.

A vezetés szívvel kezdődik, nem pedig a fejjel. Engem nemcsak a szabályok segítettek abban, hogy vezető társaimmal és a pedagógus kollégáimmal jó csapatát kovácsolódtunk. A szabályok követése és betartása mellett sikerült elérni az elmúlt két vezetői ciklusom alatt kitűzött céljaink jó részét. Tartalmas jó kapcsolat erősíti és segíti legjobban a közös munkát. Úgy érzem kollégáim megbíznak bennem és nem azért, mert a vezetőjük vagyok, hanem mindazért, amit a mindennapi együttműködésünkben iskolai közös életünkben látnak, tapasztalnak tőlem.

Hiszem, hogy minden vezető sikerességének kulcsa az intézmény jövőkének formálása, az iskola küldetésének meghatározása a közösen elfogadott értékek mentén.

Hatékonyan szeretnék együttműködni mindenekelőtt a fenntartó Érdi Tankerületi Központtal, a külső partnerekkel, a hatóságokkal.

Elfogadó, támogató tantestületi légkör, intézményi klíma megtartása a célom, mely növeli a szervezeti hatékonyságot, hiszen a jó iskola nemcsak ismeretanyagot, tudást ad, hanem életmódra nevel, szemléletet is formál, karaktere van, mely az általánosból egyedít hoz létre.

Ennek az intézménynek a munkáját szeretném tudásommal és az eddig megszerzett vezetői tapasztalataimmal továbbra is legjobb képességeim szerint irányítani.

Az általános iskola az egyik legfontosabb életkori időszak a gyermekek életében. Ekkor alakulnak ki az alapvető szokásaik, tanulási technikáik, a tanuláshoz való hozzáállásuk. Éppen ezért rendkívül fontos, hogy a gyermekek ezekben az években megkapják a testi, szellemi fejlődésükhöz a számukra legmegfelelőbb segítséget, útmutatást.

Ha egy gyermek kisiskolás korában megszereti a tanulást, megtanulja védeni, óvni környezetét, segíteni társait; akkor ezek az erények a későbbiek során is tulajdonságai maradnak, mert mindent a fenti céloknak kell alárendelnünk: a szervezet felépítését, a dokumentumok által szabályozott folyamatokat, nevelési-oktatási feladatainkat, mert

**“Egy gyermek élete olyan, mint egy papírlap,
melyen minden arra járó nyomot hagy.”**

(kínai közmondás)

Az iskola pedagógusai rendelkeznek azzal a tudással, amivel az életben sikeres embereket indíthatunk útnak. Mindannyian együtt, közös munkával tehetjük iskolánkat továbbra is sikeressé, melynek megvalósításában vezérelvem a hatékonyság, a tervszerűség, a felelősségvállalás, valamint az önállóság lesz.

Célom, hogy a Százhalombattai 1. Számú Általános Iskola továbbra is egy olyan hely legyen:

- ahol a tudás érték és a gyermekszeretet az első,
- ahol jó diáknak lenni,
- ahol szívesen dolgoznak a tanárok, munkavállalók.
- ahol minden lehetőség adott arra, hogy diákjaink a legsokoldalúbb fejlesztést kapják.

Ezen alapelvek szerint, a kollégáim és a fenntartó segítségével szeretném vezetői munkámat végezni.

Százhalombatta, 2023. március 14.



Hegedüs Roland Béla