



INTÉZMÉNYVEZETŐI PÁLYÁZAT

a Hatvani Kodály Zoltán Értékközvetítő
és Képességfejlesztő Általános Iskola
intézményvezetői állására

Készítette:

Jagodics István
általános iskolai tanító, tanár
közoktatás-vezetői szakvizsga
3000 Hatvan, Székely u. 2.

Kapja:

EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERE

Pályázati azonosító szám: TK/094/223-1/2020

IV. VEZETŐI PROGRAM

IV.1. Értékteremtés, értékközvetítés, értékőrzés

A Hatvani Kodály Zoltán Értékközvetítő és Képességfejlesztő Általános Iskola elmúlt 34 évét a folyamatos pedagógiai innovációs tevékenység jellemezte. Ezt a mindenkori iskolavezetés és a nevelőtestület attitűdkészlete eredményezte. Ezen időszak alatt lezajlott fejlesztések kiindulópontja mindig az volt, hogy a tradicionális, hagyományos oktatás mellett a korszerű pedagógiai módszerek is előtérbe kerüljenek. Dr. Zsolnai József professzor úrral való munkakapcsolat volt a biztosíték arra, hogy az intézményben a XX. század végén a XXI. század iskoláját építettük, és óriási szakmai lépéselőnyre tettünk szert. Az ezen idő alatt szerzett értékeket menet közben szelektáltuk. A kevésbé értékeseket elhagytuk, az időt állókat megerősítettük. Közben természetesen új értékeket hoztunk létre.

Az ÉKP-ban nem elsősorban a tantárgyi műveltségterületek adaptálása, kodályosra igazítása történt és történik, hanem egy egységes, minden pedagógus számára elsajátítható nevelési-tanulásiirányítási szemléletmód megtanulása, valamint reális pedagógusi és tanulói énkép kialakítása és kialakíttatása.

Ezután is az értékek mentén végezzük a képességfejlesztést. Melyek is azok a már megteremtett értékek, amelyeket közvetítenünk kell és meg kell őriznünk nevelő-oktató munkánk során?

Az intézményi pedagógiai programban és a 2019/2020. tanévi éves munkatervben megfogalmazott értékek közül az alábbiak megerősítésére, stabilabbá tételére kívánom a hangsúlyt fektetni a következő 5 évben:

- együttműködő-korlátozó nevelési stílus
- differenciált, egyénre szabott tanulásiirányítás
- tehetséggondozás tanórán és tanórán kívül
- hátránykompenzálás tanórán és tanórán kívül
- szülők és pedagógusok sikeres együttműködése a gyermek érdekében
- információs és kommunikációs kultúra pedagógus-szülő-diák között
- beiskolázási projekt sikeres működtetése
- az intézményi házirend következetes betartása és betarttatása
- információs és kommunikációs technológiák

- egészséges életmódra nevelés
- környezeti nevelés
- gyermekvédelmi prevenciós munka
- iskolai rendezvények
- emelt szintű ének-zene és matematika oktatás
- örökös ökoiskolai feladatok

A fentebb felsorolt, általam fontosnak tartott értékeket az évek folyamán közösen választottuk pedagógustársaimmal, és vállaltuk fel a közvetítésüket. Úgy, hogy mindez az egységesség és a következetesség jegyében teljen. Értékközvetítésünk ezután is csapatként történjen a gyermekekért, mert: egyedül nem megy!

IV.2. A módosított Nemzeti alaptanterv bevezetésével kapcsolatos szakmai teendők

A módosított Nemzeti alaptantervet 2020. szeptember 1-jén kell bevezetni. Az általános iskolában az 1. és 5. évfolyamon. A továbbiakban a bevezetés tanévenként felmenő rendszerben történik.

A módosított Nemzeti alaptantervhez megjelentek a kerettantervek, amelyek az új NAT alapján készültek. A korábban az Emberi Erőforrások Minisztere által egyes iskolatípusra, pedagógiai szakaszra, tantárgyra, vagy egyes sajátos köznevelési feladat teljesítéséhez készített kerettantervek között sajnos nem található az értékközvetítő és képességfejlesztő (ÉKP) kerettanterv.

Iskolám 1988 óta a Zsolnai-féle értékközvetítő és képességfejlesztő pedagógiai program szerint végzi nevelő-oktató munkáját. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény bevezetése után az előző NAT-hoz kapcsolódó kerettantervek között megtalálható volt az ÉKP, mint alternatív kerettanterv. 2013. május 8-ától az ÉKP 1-8. osztályos kerettantervet Sipos Imre, akkori helyettes államtitkár egyedi engedéllyel, visszavonásig jóváhagyta. A 2013/2014. tanévtől kezdődően engedélyt adott a Hatvani Kodály Zoltán Értékközvetítő és Képességfejlesztő Általános Iskolában – és Magyarország területén még 23 köznevelési intézményben – történő alkalmazására.

Mint fentebb említettem, az intézmény 1988 óta az ÉKP elvei szerint működik. Tevékenységrendszere, nevelési-oktatási szellemisége meghatározó lett az elmúlt 32 évben az intézményben. A Zsolnai pedagógia nevelési és pedagógiai

programcsomagként, pedagógiai rendszerként értelmezhető. Az ÉKP olyan pedagógiai koncepció, amely a kultúra teljességére építve az értékek szisztematikusan végiggondolt rendszerével szembesíti a programot választókat, így az iskolát és valamennyi partnerét is. Ez a pedagógiai felfogás az értékekkel való szembesítést a képességfejlesztés szempontjából dolgozza fel. Ez a legfőbb jellemzője. A többszöri kísérleti kipróbáláson, javításon átesett értékközvetítő és képességfejlesztő program már 2004-ben alternatív kerettanterv lett, s az intézmény nevelési programja és helyi tanterve azóta is ez alapján készül el.

Az ÉKP főbb jellemzői:

- A programot kutatással kimunkált pedagógia alapozza meg.
- 12 évfolyamra kidolgozott tantervvel rendelkezik, amely jól idomul bármely iskolarendszerhez.
- A program illeszkedik a Nemzeti Alaptantervhez, a műveltségi területeihez és azok oktatásának közös követelményeihez. Emellett átesett a kerettantervekkel való összevetésen. Annak minden elemét tartalmazza, de a kultúrákközvetítő funkció tekintetében annál jóval bővebb és részletesebb.
- A program a kultúra teljességét viszi be az iskolába. Jóval több tantárgyat (műveltségi területet) és tevékenységet tanít, mint a hagyományos iskola.
- Tantárgyi programját átszövi a kommunikáció. A nyelvi kommunikáció mellett komoly szerepet szán a vizuális kommunikációnak is.
- A programban kiemelt szerepe van az érintkezéskultúrának: a jól érthető, tiszta beszédnek, a szabatos, igényes fogalmazásnak szóban és írásban, az illemtudó, toleráns viselkedésnek.
- A program tárgyait szívesen tanulják az iskolába lépő gyerekek, hiszen köztük bábozás, színjátás, furulyázás, néptánc, sakkozás, rejtvényfejtés biztosítja a játékélményt.
- Fontos célnak tekinti a reális énkép, emberkép, magyarságkép, Európa-kép és világkép kialakítását. Az önismeret, a néprajz, a földrajz és történelem tantárgy tanulása többek között e célok elérését szolgálja.
- A program kitüntetett szerepet szán a művészetek tanulásának. Hiszen az iskolai élet humanizálását elsősorban a művészeti tantárgyak és

tevékenységek teszik lehetővé. Pl.: ének-zene, színjátszás, bábozás, néptánc, vizuális kultúra, mozgóképkultúra, művészettörténet.

- A program mind a tehetségekre, mind a lemaradók kellő terhelésére, fejlesztésére kiemelt figyelmet fordít.
- Ez a pedagógia azt vallja, hogy minden gyermeket minden tevékenységből a neki megfelelő tempójú tanulásra kell készíteni. Továbbá minden tanuló számára lehetővé kell tenni, hogy a számára lehetséges legnagyobb teljesítményt érje el.
- A program fontos része az önművelési technikák elsajátítása valamint az alkotásra nevelés.

A NAT 2020-ban visszaköszön az ÉKP kerettanterv több eleme, éspedig:

- a magyar kulturális és pedagógiai örökség gyökereiből táplálkozik, annak hagyományaira épül
- erősíti a hazához és a nemzet történetéhez való kötődést, a közös kulturális gyökereket, az anyanyelv használatát
- a tanulónak a tanulási tevékenységben történő részvételét hangsúlyozza
- a differenciált egyéni munka adta lehetőségek kihasználása
- a tanulók értékelését egyéni fejlődésük, az értékelés személyes jellegének figyelembevételével szükséges megvalósítani
- minden gyermek, tanuló fejlődésében lényeges szerepet játszik a pedagógus fejlesztő tevékenysége
- a tehetséggondozást minden intézménynek alkalmaznia kell
- a különleges bánásmódot igénylő tanulók integrációja és hatékony együttnevelése

Bízom benne, hogy a jelenlegi köznevelésért felelős államtitkár, Maruzsa Zoltán úr nem fogja visszavonni az ÉKP kerettanterv egyedi engedélyezését. Én úgy gondolom, hogy ami jól működik, azt hagyni kell működni. És ez nálunk a Kodályban jól működik! Erre bizonyíték szakmai eredményeink és elismeréseink, a szülők és tanulók körében végzett elégedettségmérés, a kompetenciamérések eredményei valamint a mindenkori 8. osztályok továbbtanulási mutatói.

Amennyiben a visszavonás megtörténik, a következő 4 év komoly feladata lesz az értékközvetítő és képességfejlesztő pedagógia megfeleltetése a módosított NAT-hoz és a hozzá kapcsolódó kerettantervekhez.

IV.3. A pedagógus generációváltás újabb zökkenőmentes lebonyolítása

A 2015-ös intézményvezetői pályázatom vezetői programjában is fontosnak tartottam ezt a feladatot. A jelenlegi vezetői ciklusomban 12 pedagógus távozott, ebből öten nyugállományba vonultak. Minden távozót sikerült megfelelő szakos tanárral illetve tanítóval pótolni. A nevelőtestület kétharmada már régóta együtt dolgozik. 8 fő alapító tag vagyis 1986 óta tanít az intézményben. Elmondhatom, hogy a nevelőtestület hosszú évek óta összeszokott, stabil és innovatív.

Az iskolahasználók szerint az intézmény erősségei közé tartozik:

- elégedettek a nevelés- oktatás színvonalával
- pozitív a partnerscsoportokkal való viszony
- a diákok tanulmányi, kulturális és sportversenyeken való sikeres szereplése
- a környezetkultúra, a környezetvédelem erős hangsúlyt kap a nevelésben
- az iskola által szervezett helyi, területi rendezvények lebonyolításának a sikeressége
- tehetséggondozás tanórán és tanórán kívül
- fejlődő, innovatív, tanulásra kész és képes nevelőtestület

Az utóbbi megállapítás az iskola 34 évét végigkísérte.

A következő 5 évben 7 fő pedagógus (5 fő tanító és 2 fő tanár) éri el a nyugellátási korhatárt. Közülük 1 fő matematika-kémia szakos tanár, 1 fő pedig testnevelő.

A mai magyar iskolarendszer a pedagógusképzés hibáit nyögi, az egyszakos képzések hátrányát cipeli magával. Bízom benne, hogy az iskola jó híre miatt – úgy, mint eddig – minden megüresedő álláshely betöltésre fog kerülni. Nekem ehhez továbbra is olyan motiváló intézményi légkört kell megteremtennem, amely hosszú távon perspektívát nyújt az idepályázó pedagógusoknak. Ezen kívül nagy segítségemre kell, hogy legyenek azok a jelenlegi pedagógusok, akik az iskola értékrendjét teljes mértékben magukénak

vallják, és ezt át akarják -, ill. át tudják adni az újonnan érkező tanítóknak, tanároknak. A generációváltás zökkenőmentes lebonyolítása szintén komoly feladat és nagy kihívás lesz.

IV.4. Pedagógus munkatársaim segítése a minősítő vizsgára és a minősítési eljárásra való felkészülésben

A pedagógusok minősítési rendszere elválaszthatatlan a pedagógus életpályától. A gyakoronokok számára a Pedagógus I. fokozat elérése gyakoronoki kinevezésüket követő két éven belül kötelező. A Pedagógus I. fokozatba sorolt pedagógusok a Pedagógus II. fokozat elérésére a Pedagógus I. fokozatban eltöltött 6 év szakmai gyakorlat megszerzése után jelentkezhetnek, de 9 év elteltével a minősítési eljárásban történő részvételük kötelező.

Intézményemben 4 fő olyan pedagógus dolgozik, akik 2013. szeptember 1-jén Pedagógus I. fokozatba lettek besorolva, de minősítési eljáráson még nem vettek részt a Pedagógus II. fokozat eléréseért. Őket 2022. március 15-ig jelentkeztetni kell minősítési eljárásra. A minősítésre való felkészülésben kötelességem segítségükre lennem, valamint intézményvezető-helyettes munkatársamnak, aki ezt a feladatot ez idáig is kiválóan végezte.

IV.5. A nevelőtestület motivációjának fenntartása

Az intézményvezetői munkámban a motivációt azért alkalmazom, hogy a folyamatban résztvevő pedagógusok az intézmény pedagógiai programjában lefektetett célok elérésére jobban törekedjenek.

*„Ami az ember lehet, annak kell lennie.
Hű kell, hogy legyen a természethez, de csak az érdemes vezető névre,
aki elkötelezetten vezeti csapatát az általa látott cél felé.*

*Az első feltétel, hogy higgyen a célban,
a második, hogy elkötelezetten vezessen a célhoz.”*

(Abraham Maslow)

Számomra a fenti idézet fejezi ki a vezetőtől elvárható legfontosabb két követelményt. Ha a két feltétel megvalósul, az azt jelenti, hogy a vezető maga is erősen motivált, s feltételezhetően a Maslow-i piramis csúcsa felé törekszik. Ez az elkötelezettség és motiváltság a legfontosabb.

Az intézményvezető általi hatékony motiváláshoz elengedhetetlenek a következők, amelyeket én magaménak vallok:

- A célok, elvárások mindenki számára egyértelműek és ismertek legyenek.
- A vezető ismerje munkatársait, illetve körülményeiket, és személyes problémáikat.
- A vezetői döntésekben a feladatra való alkalmasság domináljon.
- A pedagógusok munkája kapjon kellő önállóságot.
- A megerősítés kapjon megfelelő hangsúlyt.
- Az ösztönzés az elvégzett munka és eredmények alapján történjen.

A vezető-beosztott kapcsolatban arra törekedtem mindig, hogy a pedagógusban az együttműködő társat lássam. Ezt az 5 évet folyamatosan át kell, hogy hassa a motiválás, az ösztönzés. Tudatosan fogok törekedni munkatársaim kellő ösztönzésére, a folyamatokba való aktív bevonásukra a tervezéstől a szervezésen át az ellenőrzésig és az értékelésig. Alapvető célom, hogy a kollegáim a folyamatok aktív résztvevői legyenek, ezután is legyen bennük igény a színvonalas és eredményes munkára.

Fontosnak tartom, hogy elvárásaim világosak legyenek előttük, érezzék a biztonságot, mindenekelőtt a munkahelyi biztonságot. Érezzék, hogy sikereiket elismerem, támogatom önmegvalósítási igényüket, s erről folyamatos megerősítést kapnak tőlem.

Vezetőként azt akartam mindig elérni, hogy a nevelő-oktató munkánk állandóan átgondolt, tervezett, folyamatosan ellenőrzött és értékelt legyen, s a permanens fejlődés, a jobbra törekvés jellemezze. Nagy hangsúlyt fektetek ezután is arra, hogy mindez egy jól együttműködő, egymást segítő csapatmunka eredménye legyen, úgy mint ez idáig. Azt szeretném, hogy munkájukban ezután is igényes, lelkes munkatársakkal dolgozhassak együtt.

Azt akarom továbbra is elérni, hogy az ÉKP-ban a tanulóknál alkalmazott komfortmotiváció és teljesítménymotiváció a tantestületben is jelen legyen. Olyan munkahelyi légkört igyekeztem ez idáig is teremteni, hogy a munkatársaim érezzék jól magukat az iskolában. Azon kívül tanórai és tanórán kívüli tevékenységük eredménye töltse el őket büszkeséggel, a rájuk jellemző „Kodályos” identitás hassa át mindennapi munkájukat.

Igyekszem elősegíteni, hogy pedagógus társaim minél több sikerélményhez jussanak, mert azt tapasztaltam, hogy a siker újabb ösztönzést adott a munkájukhoz.

Fontosnak tartom még a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítők és a technikai személyzet megfelelő ösztönzését is, hiszen nélkülük működésképtelen lenne az intézmény.

Vezetői munkám során törekedtem és ezután is törekszem arra, hogy valamennyi munkatársam értse és érezze, minden intézményi dolgozó munkájára szükség van, ha eredményesen akarunk dolgozni. A közös célokért közös csapatot alkotva.

Motivációs tevékenységemet intézményemben az alábbiak szerint kívánom megvalósítani:

- A jó munkát végző, és még nem minősült pedagógusok megerősítése, ösztökélése, hogy minél hamarabb jelentkezzenek minősítési eljárásra.
- A nevelők segítése a minősítő vizsgára és a minősítési eljárásra való felkészülésben.
- Csapatépítő rendezvények
 - tanévkezdő
 - tanévzáró
 - karácsonyi
 - közös kirándulás
 - játékonysági bál
- Rendszeres vezetői visszajelzés a pedagógus munkájáról, siker esetén dicséret az iskolai tanulói és nevelői közössége előtt.
 - iskolagyűlések
 - információs óra
 - tanévzáró ünnepély
- A pedagógus által elért eredményről (pl.: kiemelkedő tanulmányi versenyeredményt elért tanuló felkészítése) média megjelenési lehetőség.
 - Hatvani Hírlap
 - Hatvanonline
 - Hatvani Városi Televízió
 - intézményi honlap
 - intézményi facebook
- Megjelenés az iskola dicsőségtábláján.
- Intézményi elismerések:
 - az „Év pedagógusa” díj (1 fő/tanév)
 - „Kodály emlékplakett” (2 fő/tanév)
- Városi elismerések:
 - pedagógusnapi kiemelt pénzjutalom (3 fő/tanév)
 - pedagógusnapi polgármesteri tárgyjutalom (1 fő/tanév)

- Tankerületi elismerések:
 - Hatvani Tankerületi Központ Kiváló Pedagógusa
 - Tankerületi Igazgatói Pedagógus Dicséret
 - Tankerületi Igazgatói Alkalmazotti Elismerés
- Több éves kiemelkedő, magas színvonalú munkavégzés esetén javaslat állami kitüntetésre.
- Jogszabályban leírt intézményvezetői lehetőségemmel élve a 32 órás kötelező intézményi benntartózkodás eltörlése.
- Biztonságos, megfelelő szakos ellátottságú, optimális létszámú pedagógus humánerőforrás megteremtése, ezáltal a túlterheltség megszüntetése, mennyiségi munka helyett minőségi tevékenység.
- IKT eszközpark bővítése pályázati lehetőséggel.
- Pályázatokon való részvételekre történő vezetői inspirálás.
- Folyamatos tanulásra, a továbbképzéseken való részvételre történő vezetői biztatás, a lehetőség megteremtése.
- A jól működő iskolai alapítvány anyagi forrásainak az igénybevétele.
- Sok egyéni beszélgetés a munkatársakkal.
- Személyes vezetői példamutatás.
- Esztétikus iskolai belső- és külső környezetkultúra.
- Hangulatos, családias, információt közvetítő tanári szoba.

IV.6. A tehetséggondozás iskolai rendszerének új szintre emelése: Minősített Tehetséggondozó Műhelyé válás

A Hatvani Kodály Zoltán Értékközvetítő és Képességfejlesztő Általános Iskola hosszú évekre visszatekintő, sikeres tehetséggondozó munkát végez. Számtalan kiemelkedő városi, megyei, regionális és országos szintű tanulmányi-és sporteredmény ennek a bizonyítéka.

A Nemzeti Tehetségsegítő Tanács 3 alkalommal ismerte el tevékenységünket:

- 2013-ban Regisztrált Tehetségpont
- 2016-ban Akkreditált Kiváló Tehetségpont
- 2019-ben Akkreditált Kiváló Tehetségpont második alkalommal
- 2019-ben Heves megye legjobb városi általános iskolája címet nyertük el

Ma a tehetségigérek korrektt felkutatásához alapvető követelmény a rendszerjellegű azonosítás kialakítása az iskolában. Ennek alapja, hogy a hatékony tehetségazonosítás érdekében a pedagógusnak többfajta módszert kell alkalmaznia. Ebben a rendszerben a tantestület minden tagját be kell vonni a megfelelő azonosítási módszerekre épülő kiválasztási folyamatba. A módszerek hatékonysága tantárgyanként, életkoronként, sőt gyerektípusonként is változó lehet.

„Minden gyermek tehetséges valamiben!” – hangoztatta sokszor Zsolnai professzor úr. A pedagógusnak az a feladata, hogy ezt felismerje és hiteles tehetségfejlesztő munkával a tanulót eljuttassa képessége csúcsára.

Döntően az iskolai tehetségfejlesztő programokon múlik, hogy ki tudjuk-e bontakoztatni a gyerekekben szunnyadó tehetség-elemeket. A tehetségfejlesztés hosszú időn át a képességek minél magasabb szintre emelésére koncentrált. De mostanra kiderült, hogy a hatékony képességfejlesztés sem lehetséges sokirányú személyiségfejlesztés és megfelelő szociális kapcsolatrendszer nélkül, és pedig:

- Kiemelten fontos fejleszteni a tehetséges gyerek erős oldalát.
- Nem mondhatunk le a tehetséges tanuló gyenge oldalának a fejlesztéséről sem.
- Megfelelő légkör biztosítása nélkül nem lehet eredményes a tehetség kibontakoztatása.
- A hatékony iskolai tehetséggondozáshoz szabadidős, „lazító” programok is szükségesek.

A fent leírt négyes célrendszer teljesen új szemléletet jelent a hagyományos iskolai tehetséggondozás eddigi hétköznapi gyakorlatával szemben. Az iskolák többségében csak az erős oldal fejlesztésére koncentrálnak. Mi itt az iskolában a másik három célkitűzést is beemeljük a tehetséggondozó tevékenységünkbe.

A Kiválóan Akkreditált Tehetségponti címek mellé, azt erősítve célom, hogy intézményem tehetséggondozó munkája egy új szintre emelkedjen, hogy Minősített Tehetséggondozó Műhelyek legyenek az iskolában.

Ennek az a feltétele, hogy a Minősített Tehetséggondozó Műhely címre pályázatot nyújtsunk be.

A Minősített Tehetséggondozó Műhely kialakításának az a célja, hogy lehetőség szerint minden tehetség az igényeinek, képességeinek legjobban megfelelő fejlesztésben részesüljön, továbbá, hogy az intézmény meghatározott földrajzi környezetében elhelyezkedő nevelési-oktatási intézmények számára intézmények közötti szakmai tanácsadást, konzultációt nyújtson.

Minősített Tehetséggondozó Műhellyé azok a nevelési-oktatási intézmények válhatnak, amelyek elkötelezettek a szakmai minőség mellett, a tehetséggondozó tevékenységük nagy múltra tekint vissza, az ezen a téren elért eredményeik dokumentáltak, és megfelelő minősítést érnek el az erre a célra kidolgozott minősítési eljáráson.

A Minősített Tehetséggondozó Műhely olyan nevelési-oktatási intézmény, amely kiemelten tehetséges tanulók gondozását támogató szervezeti egységgel rendelkezik, és több járásból álló, meghatározott közigazgatási területi egységekhez kapcsolódó körzetben végzi tevékenységét.

Egyedi intézményi arculattal rendelkező tehetséggondozási profilt alakít ki, a tanulók szükségleteit, az intézményi adottságokat figyelembe véve. Partnerségi hálót kiépítve dolgozik. Szakmai tanácsadást, konzultációt nyújt az együttműködésben résztvevő köznevelési intézmények, a szülők számára.

A következő 5 év feladata, hogy a tehetséggondozásban kiváló munkát végző munkatársaimmal számba vegyük intézményünk lehetőségeit, alakítsunk csapatot, és a Minősített Tehetséggondozó Műhellyé válásra pályázatot nyújtsunk be, ezáltal sikeres tehetséggondozó munkánkat egy új szintre emeljük.

IV.7. Tárgyi feltételek javítása, infrastrukturális fejlesztések

A 2015-2020 tartó ciklusra két komolyabb infrastrukturális fejlesztés maradt:

- iskolai sportudvar felújítása
- földszinti és emeleti folyosók valamint az aula új járólappal való burkolása

Ha ezek sikeresen megvalósulnának, akkor 10 év alatt, 2015-2025 között az intézmény infrastruktúrájában teljesen megújulna. Mindezek a fejlesztések természetesen csak pályázatokból történhetnek meg.

Az alábbi tárgyi feltételek javítására lenne még szükség:

- újabb okos táblák beszerzése
- udvari játékok beszerzése
- 300 db tanulói szék cseréje
- 30 db tanulói asztal cseréje
- összes tanteremben a függönyök és sötétítő függönyök cseréje
- intézményvezetői iroda új bútorokkal való berendezése (A jelenlegi bútorok 1986-os évjáratúak!)

Ezek a beszerzések szintén csak pályázatokból valósulhatnak meg.

IV.8. Feladat meghatározások

IV.8.1. Hosszú távú (5 évre meghatározott, stratégiai) feladatok

Nevelő- oktató munka terén:

- a folyamatos jogszabályi változásokból adódó feladatok korrekciójának a végrehajtása (NAT 2020 és a hozzá tartozó kerettantervek megfeleltetése a helyi tantervhez)
- Örökös ökoiskolai program működtetése
- aktív részvétel Tehetségpont hálózatban, Minősített Tehetséggondozó Műhellyé válás
- sajátos nevelési igényű és BTM-es tanulókkal való foglalkozás, fejlesztés biztosítása
- az alapozó, bővíthető, továbbépíthető korszerű ismeretek magas színvonalú átadása, szervezése
- szülők- pedagógusok együttműködésének továbbfejlesztése
- gyermekvédelmi tevékenység további hatékony működtetése
- a „Kodályos” értékrend átadásának biztosítása az új belépő kollégák esetében
- az ÉKP Kerettantervre épülő nevelési program és helyi tanterv alkalmazása

Feltételrendszer javítása érdekében:

- személyi feltételek terén
 - a 100%-os szakos ellátottság további biztosítása
 - a pedagógus generációváltás zökkenőmentes lebonyolítása
- vagyonkezelés
 - az anyagi lehetőségekkel történő hatékonyabb gazdálkodás érdekében fokozottan kell figyelni az állagmegóvásra, az energiatakarékos felhasználásra
- vezetés, irányítás, szervezés:
 - a szervezeti egységek megerősítése
 - az intézményszintű tervek folyamatos korrekciójának biztosítása

- a szűkebb illetve tágabb iskolavezetés együttműködésének további hatékony működtetése
- ellenőrzés, értékelés
 - az intézményi közalkalmazottak munkájának objektív értékelése folyamatos vezetői ellenőrzéssel
 - felkészülés a minősítő vizsgákra és a minősítési eljárásokra
 - a Belső Ellenőrzési Csoport munkaközösségként való működtetése
- a kapcsolattartás terén
 - hatékony szerepvállalás a város közéletében
 - folyamatosan szem előtt kell tartani az igazgató menedzseri funkcióját
 - korrekt munkakapcsolat ápolása az intézmény fenntartójával és működtetőjével a Hatvani Tankerületi Központtal

IV.8.2. Középtávú (2-3 évre meghatározott, stratégiai) feladatok

Nevelő- oktató munka terén:

- a nevelési programban megfogalmazott célokat és feladatokat, elvárásokat folyamatosan meg kell ismertetni a szülőkkel a nevelés hatékonysága érdekében
- a köznevelést érintő jogszabályok várható változásából adódó feladatok végrehajtása

A szervezeti kultúra fejlesztése terén:

- erősíteni kell a szakmai munkaközösségek munkáját
- a belső ellenőrzés hatékonyabbá tétele

A feltételrendszer javítása érdekében:

- személyi feltételek terén
 - 100%-os szakos ellátottság biztosítása
 - technikai személyzet munkájának optimalizálása
- tárgyi feltételek
 - intézményi felújítás működtetői pályázatból (sportudvar; belső terek újra burkolása)
 - tanításhoz szükséges eszközök állományának fejlesztése, folyamatos biztosítása
- vagyonkezelés
 - épület karbantartások
 - vagyonkezelés rendjét, fegyelmét továbbra is fenn kell tartani
- vezetés, irányítás, szervezés
 - a vezetésen belül hatékonyabbá kell tenni az egész szervezetre kiterjedő ellenőrzési, értékelési rendszert illetve annak dokumentációját
 - a nevelés-oktatás folyamán fokozottan figyelni kell a törvényesség, a szakmaiság érvényesülésére

- kapcsolattarás terén
 - a belső kapcsolatok közül a pedagógus-diák, a pedagógus-szülő, vezetés-nevelőtestület, pedagógus-pedagógus kapcsolatok további erősítése elsőrendű
 - a külső kapcsolatokban a családdal való kapcsolat erősítése a legfontosabb
 - a Kodály Zoltán Iskolai Alapítvánnyal és a Szülők Tanácsával való hatékony együttműködés szinten tartása

IV.8.3. Rövid távú (1 tanévre meghatározott, stratégiai) feladatok

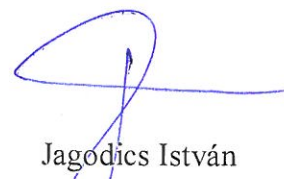
Nevelő- oktató munka terén:

- az intézmény dolgozóit érintő betegségek és hiányzások miatt szükségessé váló helyettesítéseket szakmailag a leghatékonyabban kell biztosítani
- a kompetenciamérések eredményeit értékelni kell és fel kell használni
- Örökös ökoiskola program működtetése
- Tehetségpont, tehetséggondozás működtetése

A feltételrendszer javítása érdekében:

- személyi feltételek terén
 - a nyugállományba vonuló pedagógusok megfelelő pótlása
- tárgyi feltételek
 - pályázatokból történő beszerzések
- vagyonkezelés
 - a vagyonvédelem szigorítása a bérlemények bérbeadása terén
- vezetés, irányítás, szervezés
 - a Vezetői Tanács további hatékony működtetése
- kapcsolattartás terén
 - belső és külső kapcsolatok folyamatos szinten tartása, néhány esetben kiszélesítése
- ellenőrzés, értékelés
 - az intézményi közalkalmazottak munkájának objektív értékelése folyamatos vezetői ellenőrzéssel

Hatvan, 2020. március 5.



Jagodics István
pályázó