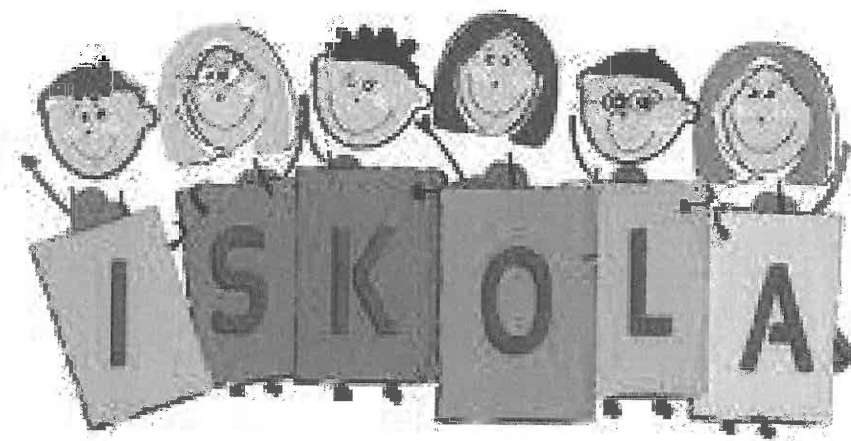


PÁLYÁZAT

a Gyöngyöstarjáni Általános Iskola
intézményvezetői beosztására



„A ma iskolájában olyan problémák megoldására kell felkészíteni a
gyerekeket,
amelyekről ma még azt sem tudjuk, hogy problémák.”

/Mérő László/

Pályázat azonosító száma: TK/094/HR/228-1/2022

Készítette: Tippanné Szabó Erika

- Tornaterem hiánya:

A mindennapos testnevelés fontossága, a tanulói edzettség, egészséges életmód hangsúlyozásának idején nagyon meghatározó lenne egy tornaterem léte. Tudom, hogy nem a tornaterem hiánya vagy megléte a döntő, de motiválőbb lenne a gyerekeknek, ha lenne.

4. INTÉZMÉNYVEZETŐI PROGRAM

*„Ha amit teszel, arra inspirál másokat,
hogy többet álmodjanak, többet tanuljanak,
többet tegyenek, és többé váljanak,
akkor vezető vagy.”
/John Quincy Adams
amerikai politikus/*

Vezetés az oktatásban

A közoktatásban a vezetésnek a másságát adja, hogy tartalmi jellemzőjében kiemelkedik. Egyrészt azért, mert az iskola közoktatási intézmény, másrészt pedagógiai intézmény, mely nevelési igényeket elégít ki. Az iskola vezetője egyrészt pedagógiai vezető, hiszen fő feladata a nevelési célok megvalósítása, másrészt menedzseri munkát is igényel, de ennek nem szabad túlsúlyba kerülnie.¹

Célkitűzéseim:

- olyan munkahely megteremtése, ahol a vezető az érintettekkel közösen határozott fellépéssel és megfelelő intézkedéssel oldja meg a felmerülő problémákat,
- olyan munkahely kialakítása, ahol a pedagógusok aktívan, felelősségteljesen vesznek részt a döntésekben, a többség véleményének tiszteletben tartásával végzik el a közösen megfogalmazott feladatokat,

¹ Szigorlat tételek – Vezetéstudomány In.: http://www.danyigyula.hu/vezet%E9selm%E9let_szigorlat.pdf

- olyan iskola létrehozása, amely képes alkalmazkodni a társadalmi elvárásokhoz, a partnerek, szülők, fenntartó igényeihez,
- olyan munkahelyi légkör teremtése, ahol a nevelőtestület tagjai fontosnak érzik magukat, megtalálják a számukra legmegfelelőbb tevékenységi köröket,
- olyan oktatási intézmény kialakítása, ahová a szülők szívesen hozzák gyermekeiket, és a nevelőtestület tagjaival együttműködnek a nevelési-oktatási célok elérésében, a tanulók személyiségének fejlődése érdekében,
- olyan iskola megteremtése, ahová a tanulók szívesen járnak, mert megértő, motiváló légkörben, képességeik sokoldalú fejlesztésével tanulhatnak, sikerélményhez juthatnak.

4.1. Kiemelt célok, feladatok

A célok és feladatok között első helyen kell, hogy szerepeljen az, hogy színvonalas oktatással, szilárd alapképességeket, biztos alapképességeket nyújtsunk tanulóinknak, biztosítva számukra a képességeiknek megfelelő tovább haladást. A nevelő-oktató munka a mindennapok során feszített, és sokak által értékelt. A pedagógusoknak felelősséget kell vállalni azért, hogy tanulóinkban fejlesszék a harmonikus személyiség kialakulásához szükséges képességeket, figyelembe véve otthonról hozott szocializációs háttérüket. Kiemelt feladatnak kell tekinteni azoknak a képességeknek a fejlesztését, melyek nélkülözhetetlenek az állampolgári léthez, a társadalmi beilleszkedéshez és a felelősséggel végzett munkához.

Az intézmény Pedagógiai programjából a következő gondolatokat emelem ki, melyekkel én is tudok azonosulni:

„Iskolánkban olyan légkört kívánunk teremteni, ahol tanulóink otthon érezhetik magukat.

Ennek keretében:

- a tanuló személyiségét tiszteletben tartjuk,
- a gyerekeket bevonjuk saját iskolai életük megszervezésébe,

- a tanulók egyéni képességeit az oktatás során figyelembe vesszük,
- diákjaink előre megismerhetik a velük szemben támasztott követelményeket, így tudhatják, mit várunk el tőlük,
- minden gyermek számíthat a pedagógusok jóindulatú segítségére tanulmányi munkájában és életének egyéb problémáiban,
- az iskola életében szeretetteljes emberi kapcsolatok kialakítására törekszünk: → tanuló és tanuló, → tanuló és nevelő, → szülő és nevelő, → nevelő és nevelő között.”

A tanulók nap mint nap különböző szintű érzelmi, indulati állapotban lépnek be az iskolába, amit nem ismerünk, az okát pedig főleg nem. Fontos a nyugodt légkör kialakítása, melyet a pedagógus személyével, mintájával ér el. Ezt az állapotot azonban nagyon sok külső körülmény befolyásolja.

4.2. Pedagógiai munka a jelen tükrében a jövőbe mutatva

A tanulási környezetünk kétséget kizáróan megváltozott. A régi módszerek egyre kevésbé bizonyulnak hatékonyak, ezért a pedagógusnak is változnia és tanulnia szükséges. A régi és új értékek teljes harmóniájára törekszem. Fontosnak tartom a meglévő hagyományok ápolását, támogatva a megújulási képességet. Az állandóság és változás megfelelő egyensúlyban tartása a célom.

Masuda professzor megfogalmazásában a jövő, ami az információs társadalom, olyan új típusú emberi társadalom lesz, amelyben az információs javak lesznek a kulcskérdés az anyagi javak helyett. Modern információs és kommunikációs technológiai fejlődés zajlott le a gazdaságban, melynek legfontosabb elemeinek a multimédiát - ide tartozik a digitálisan tárolt adatok, szövegek, hangok, valamint képek összekapcsolását-, a modern telekommunikációs rendszereket, a személyi számítógépeket és az internetet említik.²

Ezekhez új és más típusú tudásra van szükség, hogy a tanuló megfeleljen az iskolapadból a munkavilágába kilépve, hiszen a piacgazdaság azonnal alkalmazható tudást vár. Az új típusú tudás mellett előtérbe kerül az együttműködés, a csapatmunka, az élethosszig tartó tanulás, és a távmunka

² MASUDA PROFESSZOR(1980) Információtörténelem Nádasi András (2011)Eszterházy Károly Főiskola

lehetősége is, mely most az előző időszakban (Pandémia) bizonyított is. Fontos változás még, ami ennek a fejlődésnek a következményének mondható, hogy a lexikális tudás helyett a felfedező, megtaláló tudás kerül előtérbe. A technikai fejlődés mellett megnövekedő igény jelentkezett a humánerőforrás fejlesztésére, ehhez társult a munkanélküliség növekedése, az elöregedő társadalom, melyek következményeként vált szükségessé, alakult át az oktatásról, nevelésről szóló vélekedés, mely szerint az iskolai nevelés középpontjában az egész életen át tartó tanulásnak kell lennie. A tudás vált a legfontosabbá, mely feltétele a gazdasági növekedésnek. Ezekhez a változásokhoz a gyerekeknek meg kell szerezni azokat a kulcskompetenciákat, melyekkel meg tudják oldani személyes és szakmai boldogulásukat, a sikeres élethez segítik őket, de a jövőbeli kihívásokra is fel tudnak készülni általuk. A PISA-vizsgálati eredmények és következtetések is indukálták a kompetencia alapú oktatás kidolgozását. A társadalom ma már elvárja az iskolától, pedagógusoktól, hogy eredményesen kezelje a különböző kulturális háttérből érkező tanulókat, érzékenyítse a tanulókat a másság elfogadására, ezzel ösztönözze a toleranciát és a társadalmi összetartást, a hátrányos helyzetű, illetve tanulási vagy magatartási problémákkal küzdő tanulók fejlesztésében legyen hatékony, a mindennapokban alkalmazzon új technológiákat, és tartson lépést a fejlődéssel és ismerje az értékelések differenciált módjait.³

4.2.1. A tantárgyi tanítás megvalósítása

Az intézményben a tanítás a legtöbb esetben osztálykeretben történik. Ez alól kivétel felső tagozaton 5. és 6. osztályban a készség tárgyak oktatása, melyek a kis létszám miatt összevonásra kerültek. Ezen kívül csoportbontás van etika/hit- és erkölcsstan oktatásából.

A szakmai munka alapja a munkaközösségek által összeállított munkaterv, melynek tartalmazni kell a célokat, és az azokhoz vezető utat, tartalmaznia kell a differenciálást, a lemaradók felzárkóztatását, a tehetséggondozást. A munkatervekre épülvén kell a tanévet végig vinni, a terveket megvalósítani.

³ https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/45505/Kd_11967.pdf

A munka jó szervezésével, a terhelés egyenletes elosztásával a konfliktushelyzetek megelőzhetőek.

A szakos ellátottság biztosítása alapvető cél. Ennek érdekében a jövőben törekedni kell arra, hogy az intézményben legyen magyar nyelv és irodalom szakos pedagógus. Azért is fontos, mert ez a tárgy a továbbtanulás miatt kiemelt, hiszen felvételi tárgy, valamint a tanulás alapja a jó szövegértés.

Az iskolában emelt angol nyelv oktatás valósul meg, mely pozitívuma az iskolának.

A mindennapos testnevelés megvalósításához nagy szükség van egy tornateremre, bízom benne, ezt sikerülni fog megvalósítani.

4.2.2. Tehetséggondozás

Különös figyelmet kell fordítani a tehetségekre, nagyon fontos megtalálni őket. A megvalósítás színterei a tanórákon történő differenciálás, délutáni szakkörök, tehetséggondozó tanórák a délután folyamán, valamint a versenyeken való megmérettetés is jó forma. A kollégák rendszeresen nevezik a tanulókat körzeti versenyekre, viszik őket megmérettetésekre.

Mindenki kitűnik valamiben, meg kell találni, hogy ki miben tehetséges, mindenkinek vannak erősségei, és azokat kell megtalálni, hangsúlyozni, segíteni hogyan használják azokat. Ehhez azonban tevékenységeket kell kipróbáltatni a gyerekekkel, hogy minél több oldalról ismerjék meg önmagukat.

4.2.3. Sajátos Nevelési Igényű, beilleszkedési, tanulási és magatartási nehézséggel küzdő tanulók, felzárkóztatás

Az intézmény tanulói létszámadatait tartalmazó 1. sz. táblázatban látható, hogy ebben a tanévben 9 SNI státuszú gyermek van, ami az iskolai létszám 7,4 %-a, az elmúlt tanévek során emelkedést láthatunk. A BTM státuszú tanulók létszáma 14, ami 11,5%-a. Az előző tanévekhez képest az ez évi létszám csökkenést mutat.

Integráltan vesznek részt a tanításban, fejlesztésük gyógypedagógusok, és fejlesztő pedagógus által történik. A növekvő SNI létszám miatt fontos lenne az intézmény pedagógusai között egy gyógypedagógus, aki a gyerekek fejlesztését fejlesztési tervek alapján végzi, emellett segíteni tudja a pedagógusok munkáját az integráció folyamán. A sajátos nevelési igényű tanulók egyéni fejlesztése, integrált nevelése, a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tanulók megsegítése nagyon fontos, de nagyon nehéz feladat, és nagy együttműködést igényel a pedagógusoktól. Ezeknek a szakmai megbeszélések lebonyolítását is nagyban támogatja az iskola családias létszáma.

A szakértői véleményekben foglaltak előírásait, fejlesztendő területeket a fejlesztési tervekben dolgozzák ki a fejlesztéssel foglalkozó kollégák, emellett biztosítani kell az előírt foglalkozásokat. Az osztályok tantárgyak tanmeneteiben is jelölni kell a differenciálási lehetőségeket, az értékeléseknél pedig elengedhetetlen a szakértői vélemény javaslata.

4.2.4. Lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók

A köznevelési statisztika alapján a 2021/2022. tanév nappalis tanulói létszáma: **57 fő**. A 2021/2022. tanév II. félévében lemorzsolódásban veszélyeztetett tanulók létszáma: **1 fő**, ami tanulók **1,8 %-a**.

4.2.5. A szociális hátránnyal küzdő tanulók megsegítése

A szociális hátránnyal küzdő tanulók esetében fontos kérdés, hogy az iskola milyen módon tudja elérni azt, hogy a tanulókat felkészítse az önálló ismeretszerzésre és önművelésre, minden tanulónak esélyt tudjon adni szociokulturális hátrányainak leküzdésére, lehetőséget kapjanak arra, hogy lépést tartsanak az informatika fejlődésével, segítse a helyes továbbtanulási irány kiválasztását. Ezek részei a stratégiai tervezésnek, viszont ebben kiemelt szerepe az osztályfőnöknek van, aki feltérképezi a tanuló szociális körülményeit, majd tájékoztatja pedagógus kollégáit.

4.2.6. Pályaválasztás

A pályaválasztás segítésére kötelezően kerül be az intézmény munkatervébe a pályaaorientációs nap megszervezése, melynek keretében több szakmát is megismerhetnek a tanulók. Ezt az osztályfőnököknek is kiemelt feladatként kell kezelni főleg felső tagozaton 7-8 osztályban.

4.3. Hagyományok, rendezvények, alkalmak

Céлом, hogy a már kialakult hagyományokat őrizzem, ápoljam, mely meghatározza a szervezet saját arculatát és értéket közvetít tanulóinak számára. A megismert intézményi dokumentumok arról árulkodnak, hogy a pedagógusoknak ezek fontosak, nagyon sok közösséget összekovácsoló programot szerveznek a tanév során. Látom, hogy nagyon sok tanításon kívüli tudást gyarapító, nevelést szolgáló programot szerveznek, melyre sok energiát kell fordítani, ez azt jelzi, hogy a tantestület szívvel-lélekkel dolgozik, sok időt áldoz tanítványaira, a közösségre.

Támogatni kívánom az intézmény egyéni arculatának markánsabb megjelenítését. A község vezetőivel együttműködve szeretnék az iskolának egy névadót, aki példaértékű a település, és az iskola közössége számára, akire minden évben tudunk emlékezni, akinek a hagyatékát büszkén lehet őrizni az intézményben, és ezáltal nem hagynánk nevét feledésbe merülni. Még jobban erősíteni az összetartozást, egy nagy közösséggé kovácsolást.

Szeretném erősíteni kollégáimban egy testvériskolai kapcsolat kiépítését, ennek lehetőségét mélyíteném a tantestületben, kihangsúlyozva ennek a fontosságát.

4.4. Fejlesztési elképzelések

4.4.1. A személyi, szervezeti, kapcsolati oldal fejlesztése

4.4.1.1. *A vezetői attitűd*

Gyorsan változó világunkban az iskolák értékteremtési képességének megőrzése, fejlesztése folyamatos feladat. Lényeges, hogy megértsük és felfedjük a változásokból eredő szükségleteket, és megtaláljuk a helyes utakat. Az intézmény vezetőjének kulcsszerepe van az intézmény hatékony működtetésében.

Milyen vezető szeretnék lenni?

Erre a kérdésre meglehetősen összetett a válasz, hiszen az iskolai életnek rengeteg kihívása van, amelynek a vezető megpróbál képességeihez mértén megfelelni. Mindenképpen a demokratikus vezetési stílust helyezem előtérbe. Az ilyen vezetőnek fontos a pedagógusok véleménye, ötleteiket, javaslataikat beépíti a döntési mechanizmusba. Ezzel együtt a pedagógusok innovatívabbá válhatnak, az iskola mindenképpen hatékonyabban működhet, amennyiben a vezetőnek sikerül a megfelelő hangsúlyokat megtalálnia. Iskolát vezetni csak az abban érintettek közös együttműködésével, az ehhez szükséges nyugodt, elfogadó és folyamatos kommunikációra épülő légkör megteremtésével, valamint együttműködő közösség létrehozásával lehet.

Arra törekszem, hogy munkámat erős szakmaiság jellemezze, egységben a kollégáimmal való szoros kapcsolattartási rendszerrel, nevelőtestületi egység megteremtésével. Elérni a közös tenni akarás, együtt gondolkodás egységét a közös célrendszer megvalósítása érdekében. Csapatjátékos szeretnék lenni - és azt gondolom, vagyok is - akit jellemez a közösségben munkálkodás, és közösségalkotás egysége.

Véleményem szerint elengedhetetlen az iskolák oktatási-nevelési céljainak megvalósításához a korrekt, megtervezett ellenőrzés, amely természetesen nem a hibák keresése kell, hogy legyen. A rosszindulatú, csak a hibákat kereső, kutató ellenőrzésre senkinek nincs szüksége. A pozitív ellenőrzés feltárja a hibákat, amelyek ismerete fontos ahhoz, hogy a későbbiekben jó döntéseket hozhassunk.

Töreksem arra, hogy munkatársaimat képes legyek megfelelően lelkesíteni, motiválni, és értékelni. Szeretném megtalálni azokat az utakat, amelyek segítségével a megfelelő arányérzék betartása mellett a kiemelkedő teljesítményeket jutalmazzuk. Fontosnak tartom, hogy kiegyensúlyozott, nyitott, személyiséggel, nyugodt, biztonságos munkakörnyezetet biztosítson a vezető a pedagógusok számára. Ha kell, tudjon észrevétlen maradni, és hagyni, hogy a megtervezett, előkészített folyamatok menjenek a maguk útján. Támogatni szeretném kollégáim kezdeményezőkézségét, újtási törekvéseit, hiszen egy iskola folyamatosan meg kell, hogy újuljon.

Az esetleges konfliktusok magas szintű kezelése elengedhetetlen. Az iskolai életben erős frusztráció éri-érheti a pedagógusokat nap, mint nap. A konfliktusok elkerülhetetlenek, sőt a szervezet formálódásának, alakulásának fontos kellékei, ezek megfelelő, kulturált kezelését a vezetői feladataimhoz sorolom.

Központi kérdésnek tartom, hogy a vezető ismeri-e a dolgozói munkáját. Különösen azokat a feladatokat, amelyeket a munkaköri leírásán túl végez a pedagógus.

Gyakori probléma, hogy a vezető csak azoknak a munkáját veszi észre, akik látványosan dolgoznak, és remekül menedzselik magukat, míg azok, aki csendben végzik értékes munkájukat, észrevétlenek maradnak. Ha a vezető jól megfigyeli a tanárok minden tevékenységét, részt vesz minden iskolai rendezvényen, versenyen, nagymértékben segítheti egyrészt saját munkáját, másrészt sokat segítheti ezzel a dolgozók saját fejlődését, hiszen fontos számukra a rendszeres visszajelzés. Megfelelő kompromisszumkészségre is szüksége van a vezetőnek, de ehhez nagyon szigorú szakmai és erkölcsi korlátok, határok kell, hogy tartozzanak. A vezető és a helyettesei közötti munkamegosztás pontos meghatározására, a feladatok megfelelő elosztására is szükség van.

A hatályos jogszabályok, a fenntartói elvárások és az áttanulmányozott pedagógiai program, valamint saját tapasztalatom, alapján fogalmazom meg célkitűzéseimet. Olyan iskolát szeretnék, ahová a gyerekek és a tanárok szívesen járnak.

A mai gyerekek bátrabbak, kezdeményezőbbek, kevésbé kételkednek saját képességeikben és korlátaikban, szemléletükre a praktikusság jellemző.

Az iskola életének minden szereplője számára fontos a korszerű, magas színvonalon, működő iskola. Megtanítja tanulóit tanulni, és megszeretteti a tanulást. Minden szülőnek fontos, hogy gyermekét igényes környezetben, nyugodt körülmények között, szeretetteljes légkörben tudhassa.

Az iskolába beiratkozó tanulók és szülei számára a következő célok fontossága domináns: a térségben lakó tanulóknak olyan alapkultúrát nyújtson az iskola, amellyel érvényesülni tud a mindennapi életben, felkészíti a tanulót a továbbtanulásra, és segíti a sikeres pályaelemzést, az életpálya építést.

Munkatársaimnak reális és optimális célkitűzés a biztos munkahely és megélhetés biztosítása. A mai magyar pedagógus társadalom méltánytalanul alacsony társadalmi és egzisztenciális elismertség mellett naponta alakítja a jövőt. Hogyan lehetséges ez?

Talán úgy, hogy az anyagi elismertség mellett vannak olyan egyéb motivációs lehetőségek, amelyek cselekvésre készítik a pedagógusokat. Az oktatás minőségének egyik garanciája a nagy szaktudású, emberi értékekre igényes tanáregyéniség, amelynek megbecsülése, értékelése az egyik meghatározó eleme célrendszeremnek. Mindemellett szeretném elősegíteni a jó munkahelyi légkör kialakítását, a megbízhatóság, kiszámíthatóság, együtt gondolkodás, közös tenni akarás megfelelő struktúráit.

Az emberközpontú oktatási-nevelési stratégiákban hiszek, amelyben a minőségi oktatás precíz, tervszerű feladata mellett erőteljes szerepe van a nevelési folyamatoknak.

A gyerekek számára az iskola ne csak a tanuláshoz, hanem az értelmesen eltöltött szabadidőnek is színtere legyen. Sokszor elhangzik az a vélemény, hogy a tanulók sok időt töltenek az iskolában. Egy jó iskolának az nem lehet definíciója, hogy hány órát van jelen a gyerek. Az a kérdés, hogy mi történik ott. Ha foglalkozik velük egy pedagógus, változatos foglalkozásokon vesznek részt, ahol egymással is tudnak játszani, tanulni, az nem lehet sok vagy kevés. Együtt élni csak közösségekben lehet megtanulni, erre való az iskola.

Fontosnak tartom, hogy az iskolai élet minden szereplője szorongásmentesen, egységes alapelvek szerint, de sokszínű pedagógiai palettával végezhesse feladatát.

4.4.1.2. A szervezet felépítése

A vezetői program megvalósításához harmonikus, kiegyensúlyozott munkahelyi légkörre van szükség. Az iskola működését befolyásoló döntéshozatal előtt fontos a nevelőtestület tagjainak véleménye, hiszen csak így biztosítható az intézményi demokrácia.

Alapvető fontosságú, hogy az iskola biztonságosan és kiszámíthatóan működjön. Mindezt hatékony csapatmunkával lehet megvalósítani, melyben mindenki tisztában van feladataival, elvárásokkal. Ehhez vezetőtársaim és minden kollégám munkájára számítok. Közvetlen munkatársaimmal napi kapcsolatban szeretnék lenni, megbeszélni az aktualításokat, a vezetői team tagjaival hetente szeretnék leülni személyes megbeszélésre, ahol az aktualításokat tudjuk átbeszélni, határidőket, felelősöket társítani. A nevelőtestülettel havonta egy alkalommal közös munkaértekezletek megtartására kerülne sor.

A szervezet folyamatos fejlesztését a körülöttünk lévő állandó változások generálják.

A szervezetfejlesztés egyik lényeges eleme a szervezeti kultúra fejlesztése.

Azt gondolom, hogy minden feladathoz meg lehet találni a megfelelő szakembereket.

Számítok a munkaközösségek vezetőinek markánsabb tervező munkájára, amely az iskolai élet egészére kiterjed. A munkaközösségeken belül egyenlő feladatmegosztásra van szükség. Szeretném, ha mindenki magáénak érezné az iskola egészének céljait.

A munkaközösségek mellett fontosnak tartanám egy „PR csoport” megalakulását, mert a veszélyforrásként megjelölt alacsony tanuló létszámot növelnünk kell. Ehhez sokkal többet kell magunkból megmutatni, aminek a területeit közösen kell kidolgoznunk, hiszen lehet ez egy digitális iskolaújság, programokról készített összefoglalók, melyeket a honlapunkon megmutatunk, de számos ötlete lesz kollégáimnak is bízom benne.

A szervezeti egység alapkövei az itt dolgozó pedagógusok és pedagógiai munkát segítők, akik igyekeznek mindent megtenni az ide járó gyermekekért.

4.4.1.3. Szervezeti kapcsolatok

Az iskola nevelő-oktató munkáját az intézményvezető, az intézményvezető-helyettes, valamint a munkaközösségvezetőkől álló vezetői team koordinálja. Töreksem arra, hogy minden kollégámat megismerjek, és egyenlő partnerként közösen dolgozzunk tanítványainkért. Fontos résztvevői a szervezetnek a diákok, akik szintén partnerek, és a Diákönkormányzat munkája is fontos szegmens, melyet az őket segítő kolléga koordinál.

A belső kapcsolatokon túl a közös és kölcsönös munka érdekében fontos a kapcsolattartás külső szervezetekkel, felettes szervekkel, segítőkkel.

A Hatvani Tankerületi Központ fenntartásunkat, működésünket biztosítja. A helyi önkormányzat támogató segítségére is szükségünk van. Mindkét fél esetében számíthatunk egymás kölcsönös segítésére.

Tanulási nehézséggel küzdő tanulóink esetében számítunk a Gyöngyösi Petőfi Sándor EGYMI, az Egri Tanulási Képességet Vizsgáló Bizottság, és a Gyöngyösi Pedagógiai Szakszolgálat segítő együttműködésére.

A Szülői Munkaközösség munkája is fontos szegmens, hiszen nevelő-oktató munkánkat velük együttműködve, összehangoltan még eredményesebben tudjuk végezni. A szülők objektív véleménye, építő jellegű kritikája munkánkat segítené, fontos, hogy a többség elégedett legyen az iskolában folyó pedagógiai munkával.

A gyerekorvos, védőnő, fogorvos ugyan meghatározott ütemterv szerint végzi feladatát, de szeretném, ha pozitív partneri kapcsolat alakuljon ki.

A helyi óvodával szorosra szeretném fűzni a kapcsolatot, hiszen tanulóink elsősorban tőlük érkeznek az iskolánkba. Közös átgondolást, újragondolást igényel az óvoda-iskola átmenetet segítő lehetőségek megtalálása. Kölcsönös látogatásokat, szülői értekezleteket pedagógusi megbeszéléseket szorgalmaznék.

Fontos, hogy együttműködjünk helyi civil- és sportszervezetekkel is.

4.4.2. A pedagógiai munka fejlesztése

4.4.2.1. *Emelt szintű oktatás – angol nyelv*

A beiskolázási körzet Gyöngyöstarján község területe, mely lakosságát tekintve folyamatos növekedést mutat, a közeli városból való kitelepüléseknek köszönhetően. Ezt figyelembe véve fokozottan figyelniünk kell arra, hogy az óvodába járó helyi iskoláskorúakat itt tartsuk a helyi általános iskolában, tanulóink innen kerüljenek ki. Lépést tartva a felgyorsult világgal, követve a szülői elvárásokat, betartva a NAT 2020 előírásait működik az intézményben felső tagozaton emelt angol nyelv oktatás. Ezt továbbra is kívánom megtartani.

4.4.2.2. *Közösség fejlesztése – osztályfőnöki munka*

Nevelési hitvallásom

„A gyümölcs hirtelen pottyan le a fáról,
de amíg megérik, az hosszú időt vesz igénybe.”

/Nisargadatta
hindu bölcs /

Az iskolába lépő kisgyermek számára másodlagos szociális tér. Az itt töltött évei alatt a tanítók, tanárok között tölti mindennapjait, gyűjti tapasztalatait. Ertelk nyolc év, pályát választ, halad a nagybetűs élet felé. Fontos, hogy ezt az időt boldogan, biztonságban, hatékonyan, képességeihez mérten gyarapítva tudását töltse, és kapjon meg hozzá minden támogatást. Az osztály nemcsak gyerekek halmaza, évről évre válnak összetartó közösséggé, kötődések alakulnak ki. A közösségekben szerepek is társulnak a személyekhez, így ezek a társadalom kis lenyomatai. Ennek a közösségnek az irányítása nagy felelősség, az osztályfőnökök, osztálytanítók mintáját magán hordozza minden osztály, hiszen az ő szűrőjükön keresztül látják a környezetet.

A közösség fejleszthető, ezért fontos, ne csak az egyén fejlesztése legyen cél, hanem a közösségek együttműködő képessége, elfogadó-, befogadó képessége, érzékenyítésének, megtartó erejének fejlesztése is. Ennek elsődleges színtere a tanóra, melyet úgy tervezünk, tartunk, hogy általa a közösség is fejlődjön. A szabadidős programok, iskolán kívüli időtöltések, kirándulások, táborok tovább fokozzák a közösséghez tartozást megfelelő irányítás mellett. A kultúra csepegtetése is nagyon fontos feladat, melyet

erősíteni próbálok. A közösség védő és megtartó szerepe egyre erőteljesebb, hiszen a pandémiás időszak okozta elmagányosodás, a háború, a családi létbizonytalanság, mind ott bolyong fejünkben. Ezért egyre fontosabb a jó közösség, hiszen az gyógyír lehet a mindennapokban.

4.4.3. Pályázati lehetőségek feltérképezése

Mostanra már igazzá vált, hogy ahhoz, hogy egy elképzelés megvalósuljon, pályázati lehetőségek feltérképezésére van szükség. Ezt folyamatosan nyomon kell követni, mert aki kimarad, az lemarad.

4.4.4. Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás

Minden pedagógus számára meg kell találni a testhezálló feladatot, így kialakul a fontosság érzése. Minden évben el kell készíteni a továbbképzési, beiskolázási tervet. Ezeket igyekszem támogatni, hiszen a jól megválasztott továbbképzés építi a pedagógus személyiségét, hozzásegíti napjaink kihívásainak eleget tudjon tenni, meg tudjon felelni. A tanulási törekvéseket örömmel fogadom, a lehetőségekhez mértem támogatom.

4.4.5. Pedagógiai munka motiválása, ellenőrzése, értékelése

Fontosnak tartom, hogy meg kell majd találni az elégedettséget jelentő motiváció alkalmazható formáit a kollégák számára, hiszen ennek figyelembe vétele elengedhetetlen, és a kiégést is csökkentené valamelyest. Mivel mindenkit mással lehet motiválni, ennek feltérképezése elengedhetetlen. Tervezem a rendszeres visszacsatoló beszélgetéseket, melynek során van mód elmondani, meghallgatni az érzéseket, gondolatokat, meglátásokat.

Az öt évre szóló önértékelési programot, az éves önértékelési tervet meg kell vizsgálni, át kell tekinteni, meg kell vizsgálni. A belső önértékelési csoporttal együttműködve kell működtetni a belső önértékelési rendszerünket.

5. ÖSSZEGZÉS

"Ha hajót akarsz építeni, ne azzal kezd, hogy a munkásokkal fát gyűjtetsz és szó nélkül kiosztod közöttük a szerszámokat, és rámutatsz a tervrajzra. Ehelyett először keltsd fel bennük az olthatatlan vágyat a végtelen tenger iránt."

/Antoine de Saint-Exupéry/

Az iskola vezetéséhez fő célként az intézmény szakszerű és törvényes működtetését tűztem ki a jó vezető gondosságával.

Úgy gondolom, hogy a biztonságos működés megteremtésével elősegíthető a kiszámítható fejlődés is. Határozott fellépéssel és intézkedéssel a felmerülő problémák megoldandó feladatokká válhatnak, amelyben minden érintett számára elfogadható megoldás születhet.

Ebben a folyamatban elengedhetetlen, hogy minden dolgozó megbecsültnek érezze magát és ezzel együtt elhivatott legyen az innováció irányában.

A gyermekközpontú arculat létrehozásával, a partnerközpontú oktatás kialakításával, közéleti szereplés növelésével elérhető az iskola hírnevének erősítése.

Legfontosabb azonban az, hogy az iskola tanulóit képessé tegyük arra, hogy egy élhető jövőképet alakítsanak ki, fejlődjenek egyéni készségeik, képességeik.

Vezetői céljaimat elsősorban a hatályos törvényi és jogszabályi előírásoknak megfelelően tűzöm ki. Meggyőződésem, hogy az intézményvezetői feladatok ellátása nem kizárólag adminisztratív jellegű feladat. A vezető meghatározó szerepet játszik a közösség életében.

Vezetői hitvallásom alap gondolata, hogy a pozíció betöltése elsősorban szolgálat kell, hogy legyen. Nevelési téren lényeges szem előtt tartanunk, hogy a ránk bízott tanulóknak teljes személyiségünkkel mutatunk példát, ezért azon kell dolgoznunk, hogy mindvégig tudásunk mellett saját magunk legjavát adjuk a diákok számára. Az iskola vezetői megbízását a diákok és az iskola iránti elkötelezettséggel, képzettséggel és ismereteim legjavával, őszinteséggel és pozitív előre tekintéssel szeretném vállalni. Nélkülözhetetlennek tartom, hogy az egymás iránti megértés, türelem és humor képezze alapját munkahelyünkön is emberi kapcsolatainknak. Alapvető célom, hogy a hozzánk járó diákok vidám és

szeretetteljes iskolai környezetben töltsék mindennapjaikat. El kell érünk, hogy törekedjenek a tőlük elvárható legjobb teljesítmény elérésére és majd ez az idő jó alapot biztosít ahhoz, hogy önálló döntésre és véleményformálásra képes, becsületes, másokkal együttműködni tudó, nyitott 21. századi felnőtt polgárokká váljanak.

Bízom benne, hogy a Gyöngyöstarjáni Általános Iskola intézményvezetőjeként az iskola hagyományait és értékközvetítő szerepét meg tudom tartani és hírnevét, valamint szakmai színvonalát pedig erősíteni tudom. Érzek magamban elég erőt és kitartást ahhoz, hogy megbízásom után a fenntartó, a tantestület, a diákok és a szülők támogatását elnyerve sikeres intézményvezető legyek.

„A jó vezetők a főnökösködés helyett elkezdik bátorítani a munkatársaikat. Ez az emberközpontú vezetés titka, ugyanis a vezetés legnagyobb része a támogatásról szól.”

John C. Maxwell

Tippaune' Svobó Suša