

PÁLYÁZAT

Hatvani Tankerületi Központ 3000 Hatvan, Radnóti tér 2.	
Erkezési sor/zám:	EKK/305957/2023
Erkezéti kéte:	2023 MÁRC 21.
Ügyintéző:	JUDÁLYI TÍMEA
Iktatószám:	TK/094/HR/KOZINT/10-2/2023
Melléklet/db:	—

GYÖNGYÖSHALÁSZI SZÉCHENYI ISTVÁN ÁLTALÁNOS ISKOLA

Intézményvezető (magasabb vezető)

beosztás ellátására

Pályázati azonosító: TK/094/HR/KOZINT/10-1/2023

Pályázatot kapja:

Dr. Pintér Sándor, belügyminiszter

Hatvani Tankerületi Központ

3000 Hatvan, Radnóti tér 2.



Pályázó: Márkus Mária

Munkahely: Gyöngyöshalászi Széchenyi István Általános Iskola

3212 Gyöngyöshalász, Széchenyi u. 1.

Gyöngyöshalászi Széchenyi István Általános Iskola

3212 Gyöngyöshalász, Széchenyi István út 1.

OM 200944



7. VEZETŐI PROGRAM

HELYZETELEMZÉSRE ÉPÜLŐ FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK

6.1 Vezetői hitvallásom

Az 5 évvel ezelőtt megfogalmazott vezetői hitvallásom, melyet egy régi iskola pedagógiai programjából választottam a **régi és új értékek összekovácsolásáról**, a bevált dolgok továbbviteléről, ugyanakkor a **megújulásról, az innovációról** szólt. Ez határozta meg mindennapi tevékenységünket. Ezt az utat követtük és jártuk, a kitűzött célt elértük.

Az eltelt évek során megtapasztaltam, hogy a közoktatásban, mint az élet más területén is, a **vezető** középpontban van, így az igazgató tudásán, szakmai felkészültségén, lelkiismeretességén, munkabírásán, elkötelezettségén nagyon sok múlik. Az iskola Pedagógiai programjában megfogalmazott önálló arculatú intézményt megszervezni, színvonalas közösségi tevékenységgel, nevelő – oktató munkával megtölteni **szép és kihívó feladat** tanulónak, tanárnak és igazgatónak egyaránt. Az intézményvezető szerepvállalása a mindennapokban óriási.

Erre a felismerésre alapozva új vezetői mottót kerestem:

*„Ha amit teszel, arra inspirál másokat, hogy többet álmodjanak,
többet tanuljanak, többet tegyenek,
és többé váljanak, akkor vezető vagy!
(Jhon Quincy Adams)*

Az intézmény vezetőjének fontos szerepe az intézmény jogszerű működtetése, a gazdálkodás lehetőségeinek kihasználása és korlátainak betartása, de talán ezeknél is fontosabb, hogy személyisége, szakmai felkészültsége révén a mindennapi új, aprónak tűnő, de olykor sorsdöntő kihívásoknak meg tudjon felelni. Ebből a sok „aprómunkából” áll össze az egész, a nagy feladat: az **igazgatói kihívás**.

A vezetői pozíció önmagában nem elég, a jó vezető akkor képes mások munkáját irányítani, ha emberileg is alkalmas erre a feladatra. Aki képes úgy tenni a mindennapokban a csapataért, hogy kérdés nélkül kövessék, az saját közösségének **hiteles példaképe**.

A Gyöngyöshalászon töltött éveim alatt igyekeztem az iskola jó hírnevét ápolni, népszerűségét növelni. 5 éves vezetői munkám során mindig azt tartottam szem előtt, hogy **kollégáimmal karöltve, közös célokért, a közösségért, együtt, egymásért** dolgozzunk.

Úgy vélem, hogy aki hivatástudattal rendelkezik, a minőség iránt elkötelezett, szakmailag igényes, annak vonzó ez a tantestület. Az érzi igazán jól magát ebben az iskolában, akit még mindig motivál egy csillogó szempár, egy gyermeki mosoly. Leginkább ebből töltekezik egy **igazi pedagógus**.

„Minden talajban megterem valamiféle virág. Minden napnak van valamilyen öröme. Neveld rá a szemedet, hogy meglássa azt!”

Az eredményes pedagógiai munka alapfeltétele a **pozitív munkahelyi klíma** megteremtése, az elkötelezett hivatástudattal rendelkező **pedagógusok megbecsülése**, a **megfelelő infrastruktúra** kialakítása.

Az iskola pedagógiai műhely, melyben a gyermekek nevelése, oktatása köré kell szerveződni minden más tevékenységnek. Az igazgató szerepe ennek megszervezésében, biztosításában meghatározó. Amilyené válik az iskola, ahogyan fejlődnek benne a gyermekek, azáltal formálódik az ország jövője.

Az állandóan **változó** környezeti **kihívásoknak** az intézmény csak akkor tud megfelelni, a változásokhoz csak akkor tud sikeresen alkalmazkodni, ha vezetése szakavatottá tud válni, ha az intézmény dolgozói csapatként együtt tudnak működni. Ha a csapat tagjait **innovatív gondolkodás és cselekvés** jellemzi, ha figyelnek a környezetükre, gyorsan és hatékonyan reagálnak annak kihívásaira. Megbecsülik a múltbeli értékeket és azokra építve nyitottak az új módszerekre. Fontos, hogy olyan gyermekeket bocsássunk útra, akiket életre neveltünk, nem pedig életre valónak. Ez az életre nevelés viszont értékekre épül. A mi feladatunk az értékek felismertetése, megteremtése, hogy a való világban ezek biztos alapokat jelentsenek diákjainknak.

Azt, hogy diákjaink mennyire lesznek képesek kompetenciáik alkalmazásával boldogulni az életben az határozza meg, hogyan „tanítjuk” meg nekik. Vezetői elképzeléseim alapvető eleme egy olyan hatékony, modern és eredményes iskola megteremtése, amelyben világossá tesszük tanulóink számára az **élethosszig tartó tanulás** fontosságát. Az eredményes tanulás elképzelhetetlen **színvonalas oktatás** nélkül, hiszen az adott intézmény eredményességéhez minden tanuló sikere szükséges. A

tanítási módszerek, lehetőségek változnak, megújulnak. Meg kell találnunk azokat a hatékony nevelési-oktatási formákat, melyek a leginkább célravezetőek, melyek legjobban segítik mind a tanárok, mind a diákok kibontakozását.

Egy jó iskolához jó csapat kell, amelynek tagjai egyedi képességeikkel kiegészítik és akadályozzák egymást. Fontos vezetői feladatnak tartom, hogy kertészként felelősséget vállaljon azért, amit elültetett. *„Néha ki kell kapálni a vadhajtásokat, de a jövőért dolgozik, azokért a gyümölcsökért, amelyek majd később fognak megérni.”* (Nelson Mandela)

7.1.1 Milyen iskolát szeretnék?

- Olyat, amelynek saját arculata, egyéni stílusa van.
- Ahová a gyerekek felszabadultan jönnek, mert megértő, motiváló és szerető légkör veszi körül őket.
- Ahová a gyerekek szívesen járnak, mert figyelembe veszik testi, lelki szükségleteiket, elfogadják eltérő adottságaikat, változatos tevékenységeket biztosítanak számukra.
- Ahol a természetes gyermeki kíváncsiságot megőrizve, az életkori sajátosságaiknak megfelelő módszerekkel tanulhatnak a diákok.
- Amely rendelkezik jövőképpel, jól működő külső és belső kapcsolatrendszerrel.
- Melynek kedvező a klímája, s megfelelő rangú a partnerek körében.
- Ahol a tantestület minden tagja fontosnak érzi magát, megtalálja azokat a tevékenységeket, amelyhez a legjobban ért és tesz azért, hogy ezt megmutassa.
- Ahol a minőségi munka a hatékonyság alapja.
- Amelyik rugalmasan képes alkalmazkodni a társadalmi elvárásokhoz, a tanulók, a szülők, és a fenntartó igényeihez.
- Ahol a szülők együttműködnek az iskolával a nevelési – oktatási célok megvalósításában.

7.1.2 A jó vezető ismérvei

- Aki személyes példával mindig elől jár, következetes önmagával, becsületes és csapatjátékos.
- Aki ismeri, betartja és betartatja a törvényi előírásokat.
- Akinek fontos, hogy az intézményben jó és harmonikus légkör uralkodjon.
- Aki fontosnak tartja, hogy az iskola olyan hely legyen, ahol jó diáknak és jó tanárnak lenni. Vezetőként ezért lényegesnek tartom, hogy az intézmény belső légkörét a bizalom, a kölcsönös tisztelet, a végzett munka, a hagyományok, az értékek megbecsülése jellemezze.
- Akinek számít az egyén és a közösség érdekeinek összehangolása.
- Aki hatékony irányító, ugyanakkor közös tervezéssel, együttműködéssel, közös ellenőrzéssel vezet.
- Aki fontosnak tartja az iskolán belüli, az iskola és partnerei közötti gördülékeny információáramlást.
- Aki következetes önmagával, munkatársaival és a diákokkal szemben.
- Aki reálishan fogalmaz célokat, de figyelembe veszi, hogy az adott cél többféle úton is elérhető, ezért képes kompromisszumok elfogadására.
- Aki munkatársaival partneri viszonyra törekszik, ugyanakkor vállalja a vezető szerepét.
- Akinek tájékozottsága széleskörű az oktatási rendszerről, annak változásairól.
- Aki képes a közösségalkotásra.
- Aki megőrzi az iskola eddigi eredményeit, közös értékeink és eredményeink tiszteletben tartása mellett képes újítani és megújulni.
- Aki a feladatmegosztás során mindenki számára lehetőséget teremt ahhoz, hogy a tantestület tevékeny tagja lehessen, ugyanakkor ügyel a feladatok arányos elosztására.
- Aki képes konstruktív konfliktuskezelésre, aki hisz abban, hogy egy konfliktus lehet pozitív hatású is.

Olyan kis összetartó közösségben, mint amilyen a széchenyis, a vezetőnek ismernie kell a mindennapos problémákat, hogy felelősségteljesen tudjon dönteni. Az eredményesen működő, jó iskolához a megfelelően képzett, innovatív, humánus és demokratikus vezető mellett „jó csapatra” is szükség van. Legyen ez a csapat együttműködő, együtt gondolkodó, az újra nyitott, kreatív és rugalmas. Mindig legyen lelkiismeretes, kiegyensúlyozott és jókedélyű. Ez a **záloga a minőségi, színvonalas munkának.**

7.2 Célok kijelölése

7.2.1 Rövid távú célkitűzések

- A szakszerű és törvényes működés biztosítása, a jogszabályi változásoknak, a fenntartói elvárásoknak való megfelelés.
- A fenntartó által rendelkezésre bocsátott eszközök gondos kezelése.
- A nemzeti és iskolai hagyományok ápolása, a helyi elvárásoknak való megfelelés.
- A jó eredmények széles körben való publikálása, pl. az iskolarádió szélesebb körben való alkalmazása.
- Az intézmény megtartó erejének biztosítása, az eredményes alsó és felső tagozatos nevelő-oktató munkának a szülők körében történő megismertetésével, ezzel a tanulólétszám stabilitásának biztosítása, a népszerűség fenntartása.
- A pedagógusminősítési rendszer, a pedagógiai szakmai ellenőrzési rendszer és az önértékelési rendszer működtetése, a nevelőtestület támogatása az eljárásokon való sikeres részvételben.
- A családi hangulatú, gyermekközpontú, biztonságot nyújtó iskolai légkör fenntartása.
- A tanulók személyiségfejlődését negatívan befolyásoló gazdasági és társadalmi hatások kiküszöbölése, az esélyegyenlőség biztosítása.
- A létszámnövekedés miatt szükségessé vált intézménybővítés megvalósítása.
- Az intézmény udvarának játékokkal (pl. ugróiskola, társasjátékok), „tanösvény”-nyel való bővítése.

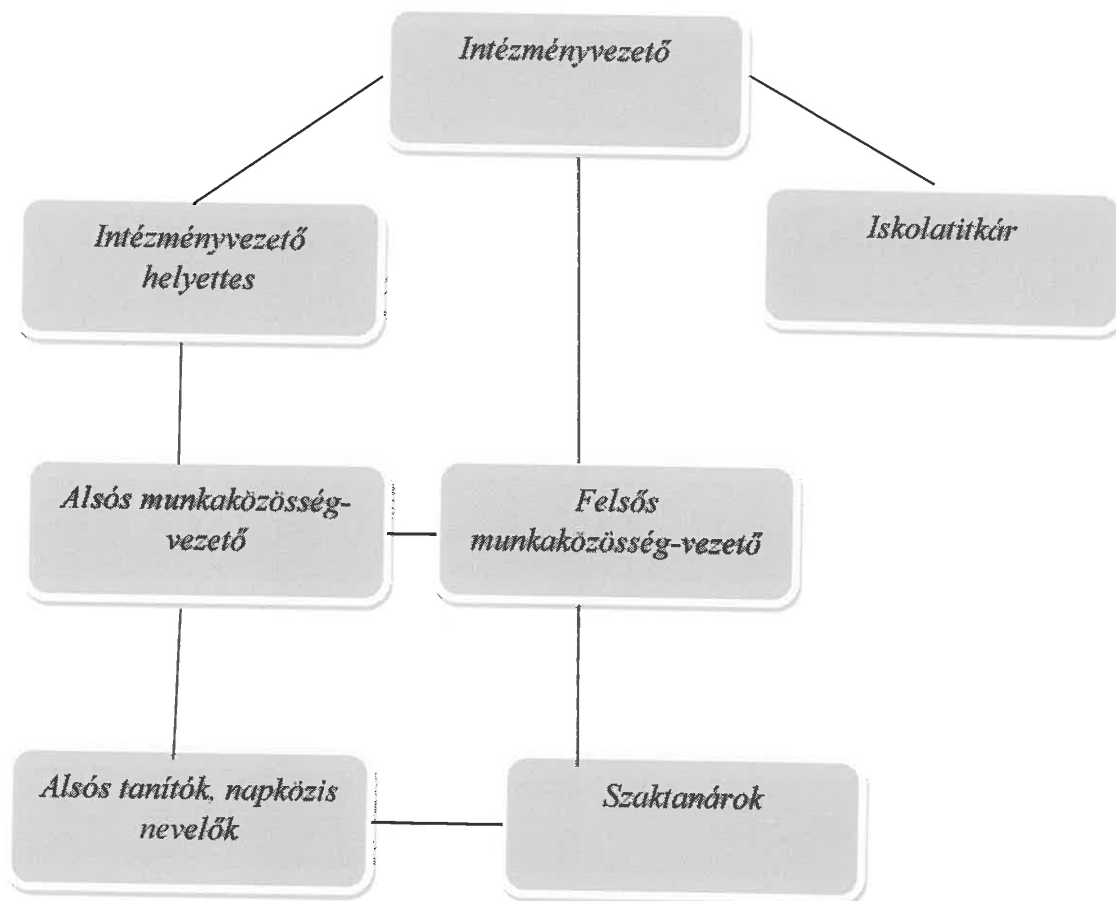
7.2.2 Hosszú távú célkitűzések

- Az intézmény hosszú távú fenntarthatóságának biztosítása.
- A változás és a folyamatosság, a hagyományos értékrend és a korszerű pedagógiai módszerek egyensúlyának fenntartása.
- A teljes körű szakos ellátottság biztosítása, nyugdíjba vonuló kollégák „pótlása”, pedagógus státuszi hely bővítése.
- A rendelkezésre álló erőforrásokkal való felelősségteljes és takarékos gazdálkodás.
- Módszertani innováció lehetőségének megteremtése.
- Az épület műszaki állapotának további javítása, illetve a már felújításra került rész állapotának tartós megóvása.
- Az iskola udvarán sportpálya kialakítása.

7.3 Fejlesztési terveim

7.3.1 Az intézmény szervezetének fejlesztése

Szervezeti felépítés hierarchia szerint



Az iskola dolgozóinak kapcsolatrendszerét mind a vertikális, mind a horizontális **kommunikáció** kell, hogy jellemezze. Az intézményvezető-helyettessel naponta szükséges egyeztető megbeszéléseket tartani és az esetleges döntésekről a munkaközösségvezetőket, kollégákat tájékoztatni. Az elvégzett munka értékelése, és az elkövetkező feladatok megbeszélése munkaértekezleteken történik. A munkaközösségek kéthavonta, illetve az aktuális feladatoktól függően tartanak értekezletet.

Az internet a mindennapi életünk részévé vált, egyre inkább előtérbe került az **elektronikus kommunikáció**, így a tájékoztatásban is. A nyomtatott információáramlás, hírközlés helyett – fenntarthatósági szempontból is – az e-mailben, messengeren, Kréta felületen történő tájékoztatást részesítem előnyben.

A szülők 95%-a megtanulta a **Kréta felület** használatát, követi a bejegyzéseket. Sokkal népszerűbb viszont az iskola **facebook oldala**, rendszeresebben, gyakrabban követik az ottani bejegyzéseket. Ennek megfelelően a legfontosabb tudnivalókat ott is közzé tesszük. Természetesen a hivatalos **honlapunk** is segíti a kommunikációt, a megfelelő tájékoztatást.

Még mindig van igény a tanári szobában kitett **hirdetmények** és a rövid – óráközi szünetekben tartott – **megbeszélések**re is, melyek segítik az információk megosztását. A következő tanévtől bevezetésre kerül egy minden hét elején, azonos időpontban tartandó munkaértekezlet, ahol értékeljük az elmúlt hét eseményeit és ismertetjük az adott hétre vonatkozó feladatokat.

Az információáramlás formáit és a kapcsolattartás rugalmasságát a jövőben szeretném biztosítani. A pedagógusi visszajelzések alapján döntöttem a heti személyes értekezletről, hiszen hiányolták ennek meglétét.

Fontosnak tartom, hogy az iskolavezetés mindig elérhető legyen, a felmerülő kérdéseket rögtön meg lehessen beszélni. A tanulók és a szülők számára a nevelőtestület tagjai és az iskola vezetése igény szerint rövid időn belül rendelkezésre álljon. Ennek érdekében minden pedagógus kolléga megjelölt egy időintervallumot, amikor a szülők bejelentkezés nélkül felkereshetik őket **személyes megbeszélésre**.

A **nevelőtestület** összetétele az utóbbi években **gyakran változott**, ami nem hozott minden esetben pozitív változást. A Covid, az oltási kötelezettség, a digitális oktatás miatti elszigetelődés, társadalmi elégedetlenség rányomta bélyegét a munkahelyi légkör addigi pozitív mivoltára. Igyekeztem ebből a negatív hullámból a kollégákat **motiváló előadás** megszervezésével, szabadulószoza közös megoldásával, csapatépítő továbbképzések tartásával kirángatni. Ezt továbbra is szeretném folytatni. Kiemelt céloom a tantestületen belüli **összhangot, csapatszellemet, együttműködést** újra jellemzővé tenni, mely közös akarattal sikerülhet. A tantestületet az együtt gondolkodás, a tenni akarás, az összefogás, a gyerekek iránti szeretet kell, hogy jellemezze.

Nehéz a kollégák szakos pótlása, már pedagógiai asszisztenseket is alkalmazunk. A távozás oka különböző: nyugdíjba vonulás, pályaelhagyás. Az elkövetkező tíz éven belül a tantestület majdnem fele fokozatosan eléri a nyugdíjkorhatárt, fontos és nehéz feladat lesz a pótlásuk szakmailag és emberileg is.

Az iskolavezetés a döntéseket a nevelőtestület, a **szülői szervezetek és a diákszervezet, Intézményi Tanács** bevonásával, véleményének kikérésével hozza meg. Ezt a következő években is szeretnénk ilyen módon megvalósítani.

Az intézmény és a **fenntartó**, működtető Hatvani Tankerületi Központ közötti kommunikáció gördülékeny, példaértékű. A tankerület vezetése és munkatársai biztos háttérrel jelentenek az iskola működéséhez. Remélem, a sikeres együttműködés a továbbiakban is jellemzi majd kapcsolatunkat.

7.3.2 Formális működés

Az intézményben az alábbi formális szervezetek működnek:

- *Intézményvezetés:*
 - intézményvezető,
 - intézményvezető-helyettes

- *Iskolavezetőség:*
 - intézményvezetés
 - munkaközösség-vezetők
 - diákközösség képviselői

- *Munkaközösségek:*
 - alsós
 - felsős

- *Szülői szervezet*
- *Diákönkormányzat*

Az **iskolavezetőség** feladata előkészíteni az intézményvezető döntéseit, véleményezni és javaslatot tenni. Funkcióiból adódóan fő feladata leginkább az iskola stratégiai döntéseinek az előkészítése. Az eddigi döntések alapján megállapítható, hogy a csoport **együttműködése hatékony**.

Mivel a szakos tanárok, alsós tanítók egyben osztályfőnökök is, ezek az „átfedések” biztosítják azt, hogy nemcsak adott tantárgyi kérdésekről, hanem a nevelés-oktatás egész területéről zajlanak a megbeszélések. A munkaközösségek segítik az újonnan érkező pedagógusok beilleszkedését és a főiskolai hallgatók iskolai gyakorlatát. Ezeket a jól bevált gyakorlatokat igyekszünk megőrizni. Lényeges elem, hogy a munkaközösségek az SZMSZ-ben megfogalmazott céloknak megfelelően lássák el feladataikat, szerkezetükre a dinamikus működés és a stabilitásra törekvés egyaránt jellemző legyen. A munkaközösségvezetőket továbbra is be kell vonni a tervező, lebonyolító és ellenőrző tevékenységbe.

Fontosnak tartom a **demokratikus vezetési stílus** megtartását, a konfliktusok humánus kezelését.

Biztosítani kell, hogy a tanároknak elegendő szakmai autonómiájuk legyen ahhoz, hogy az igényeknek és elvárásoknak meg tudjanak felelni. Inspirálni kell az egész tantestületet, hogy mindenki bátran vállaljon szerepet az iskolafejlesztésében.

Külön figyelmet kell szentelni az **intézmény kapcsolatainak ápolására**, az iskola jó hírnevének öregbítésére. Nélkülözhetetlen a fontos események, rendezvények megjelenítésére az iskolai honlapon, a facebook oldalon és jól működik az aktualitások közlése az önkormányzat facebook oldalán.

Javaslom **iskolai rádió** adta hírközlési lehetőségek kihasználását a gyors tájékoztatás érdekében..

7.3.3 Informális működés

Míg a formális szervezet pozíciók, feladatok együtteséből áll, addig az informális szervezet a formalizált, hivatalos és szabályszerű szervezet mögött található, részben attól függetlenül jön létre. A **pedagógusnak** – szerepéből adódóan – **több pozíciója is van**: tanítja a szaktárgyát, vezetője egy csoportnak, egy osztálynak, egy munkaközösségnek,

nevelő és jelentős adminisztrációs teendői ellátása következtében egyben tisztviselő is. Közben a környezet által közvetített elvárásoknak is meg kell felelnie.

Kis közösségünkben egy-egy pedagógus a fentiekén kívül az **alábbi feladatokat** is ellátja: tanévnyitó és tanévzáró ünnepeket szervez, hagyományokat ápol, nemzeti megemlékezéseket tart, rendezvényekre készít fel csoportokat, versenyekre készít fel és kíséri el tanulókat, tanulmányi kirándulásokat szervez. Sporteseményekre, moziba és színházba viszi tanítványait, táborokat szervez, továbbképzéseken vagy további diploma megszerzése érdekében képezi magát, pedagógusminősítésre portfóliót tölt fel, fogadó órákat és szülői értekezleteket tart, korrepetál, szakkört vezet, tehetséget gondoz és felzárkóztat. A felsorolt feladatok ellátása közben - igazodva a kor elvárásaihoz - saját digitális kompetenciája fejlődik, tudását másokkal is megosztja.

Az iskola pedagógusainak legalább a fele hétvégeken és a tanítási szünetek idején **is kapcsolatot tart osztályával, tanítványaival**. A szülőkkel való kommunikáció szintén nemcsak a tanítási időre korlátozódik.

Az elkövetkező időszak egyik **közösségformáló feladatának** tartom

- a Családi nap szervezésébe a Szülői Közösséget és a helyi civil szervezeteket is bevonni. Minél szélesebb körű az esemény szervezése, annál inkább erősödik az iskola kapcsolata a külső szereplőkkel.

- Szorgalmazom a pedagógusok közös időtöltését, pl. színházlátogatással, szabadidős közös tevékenységekkel, kirándulásokkal, melyek mind az iskolai együttműködést, csapatépítést szolgálják.

A pedagógusi munka sokszínűségét célszerű tovább őrizni, hiszen az új feladatok, új kihívások, a közösen elért eredmények, sikerek tartják hivatásukban a tanárokat, és megakadályozzák kiégésüket, segítik megújulásukat.

A nevelőtestület és az iskolavezetés magáénak érzi az iskolát, a benne zajló folyamatokat, ennek a jellegnek a megőrzését kiemelt feladatommak tartom.

7.3.4 A nevelő – oktató munka résztvevői

A pedagógusokkal való együttműködés jövőképe

A nevelőtestület szakmai kérdésekben magas fokú önállóságot élvez, de az **egységes szervezeti működés irányítása** a vezető feladata. Tudatosan kell

felhasználnom az alkalmazottakban rejlő tudást, kreativitást, önállóságot és a felelősségvállalásukat. Egyik legfontosabb célkitűzésemnek tekintem, hogy mind a saját óráimon pedagógusként, mind a tantestületben vezetőként folyamatosan fenntartsam a kollégák belső motivációját a mindennapi munkához, legyen az tanulás vagy munka. Ennek egyik leghatékonyabb módszere a **személyes példamutatás**.

Fontosnak tartom, hogy az intézmény vezetése **egyenrangú partnerként** kezelje a nevelőtestület tagjait.

A nevelőtestület tagjai és az iskola működését segítő munkatársak egyaránt magas fokú szociális érzékenységgel, együttműködően forduljanak mind a tanulók, mind a szülők és az iskolával partneri kapcsolatban álló intézmények, és nem utolsó sorban egymás felé. Olyan jó nevelői közösség megőrzése a célom, melyben a kollégák tudnak és akarnak is **egymásért dolgozni**. Testületünk legyen az közeg, melyben a jó ötletek, az esetleges kritikák a nevelés – oktatás jobbítását szolgálják.

A **sikerese együttműködés záloga**, hogy mélyítsük a szakmai és közösségi kapcsolatot. Iskolánkban az előttünk álló néhány évben a tantestület összetételéből adódóan, sokan mennek nyugdíjba. A négy évtizedes pedagógusi múlttal rendelkező kollégák sorban fognak felállni, és tudjuk, nem lesz könnyű pótlásuk. A Széchenyi István Általános Iskola alkalmas a pályakezdő fiatalok mentorálására, az intézmény hírneve, bővülő létszáma, reméljük, vonzerőt jelent majd az utánpótlás biztosítására.

Tantestületünk tapasztalt közösség, de **egyre nagyobb a fluktuáció**. Fontos vezetői feladat az **új kollégák** beilleszkedésének segítése és a pálya vonzóbbá tétele, melyhez szükséges a megfelelő kollektíva és a külső megerősítés is. A pedagógiai munka eredményessége érdekében továbbra is fenntartjuk a bevált gyakorlatot, szorosan együttműködünk helyettesemmel és a munkaközösségekkel. Szándékomban áll közösségi programok szervezésével a **kiegész megelőzése, a közösségépítés**.

Szeretnék **önállóságot, nagyobb teret** kínálni a munkaközösségeknek, legyen több lehetőségük a jó ötlettől a megvalósításig egy – egy feladatot megtervezni, megszervezni, lebonyolítani. Ehhez igényelt segítséget, támogatást részemről maximálisan biztosítani fogom. Munkaközösség – vezetőknek az **információk megosztásában** kiemelt szerepük van, a továbbiakban irányító szerepvállalásukra még inkább számítok.

Az iskolavezetésnek oda kell figyelnie a nevelőtestület tagjaira, **minden innovatív tevékenységet elismerni** és méltányolni szükséges.

A pedagógus ember, személy, aki humán erőforrás az oktatás kezében. Minden pozitív tulajdonságát, kompetenciáját, tapasztalatát kamatoztatnia kell ahhoz, hogy a felnövekvő generáció biztos alapozás után megtalálja helyét a mai kor változó világában. Ehhez elengedhetetlen az emberi erőforrás **állandó átszervezése, fejlesztése**, de ez a tevékenység csak akkor lehet sikeres, ha a szervezet és az egyén céljait össze tudjuk egymással egyeztetni.

Kollégáim szakmai elkötelezettségére, tudására, szorgalmára, józan ötleteire az elkövetkezendő tanévekben nagymértékben számítok.

A nevelőtestületben fontosnak tartom pedagógustársaimmal együtt az egyenletes terhelés megvalósítását. Talán most ez a legnehezebb feladatok egyike. Mindannyian más személyiségek vagyunk, más virtussal felvértezve. Bízom benne, hogy a tervezett minőségi béreltérítés minden kollégát a magas színvonalú nevelő-oktató munka elvégzésére sarkall.

Szeretném támogatni munkatársaim **megújulási, továbbképzési** elképzeléseit; ösztönözni őket új módszerek megismerésére, új ismeretek megszerzésére, akár újabb diploma megszerzésére.

Tanulói közösségek

Az intézmény, a szervezet legfontosabb tagjai a tanulók, hiszen ők azok, akik miatt működik az iskola. A diákok a Házirendben meghatározott módon, a diákönkormányzati képviselőkön keresztül véleményükkel, javaslataikkal **beleszólhatnak** az intézmény életét meghatározó **döntésekbe**. A DÖK által szervezett programok kedveltek és szükségesek (Halloween party, sütívásárok, gyereknap).

A gyerekek szeretnek ebbe az iskolába járni, otthonosan, és biztonságban érzik magukat. Az előző években tapasztalt magatartási problémák megszűntek, nagyobb rongálások, fegyelmi ügyek nincsenek. Ugyanakkor a helyes viselkedési normák, alapvető udvariassági szabályok (pl. helyes köszönés, megszólítás stb.) alkalmazása nem megfelelő. Példamutatással, figyelemfelhívással, tájékoztató előadások tartásával, osztályfőnöki órák megfelelő témaválasztásával be kell vezetnünk diákjainkat az etikett világába. Ehhez elengedhetetlenül szükséges a szülőkkel való együttműködés. Csak

akkor érhetünk el eredményeket, ha - partnerként kezelve egymást - a gyermekeket egy irányba terelgetjük.

Az egyik legfontosabb feladatomban tartom az iskola jó hírnevének a megőrzését és fenntartását. Ehhez szükséges az iskolába belépő tanulókat fogadó **családias légkör** megtartása, a nevelőtestület és a többi iskolai dolgozó kiszámítható, barátságos, biztonságos és nyugodt munkakörülményeinek folyamatos biztosítása.

Szabadidős tevékenységeink bővítésre szorulnak. Leginkább a **nyelvi-, nyelvvizsgára felkészítő szakköröknek** és a **nagymúltú atlétika szakkör** felélesztésének lenne nagy kereslete. A külső igényekre reagálva igyekszünk megtalálni a megfelelő színvonalú megvalósításhoz szükséges emberi erőforrásokat.

A gyermekek fejlődéséről, közösségben elfoglalt helyéről, kapcsolatainak jellemzőiről folyamatosan tájékoztassuk a szülőket, megerősítve őket, hogy jól döntöttek, mikor iskolánkat választották.

Fontosak a jól bejáratott óvodával kapcsolatos rendezvények, melyek saját érdekünkben folytatott marketing tevékenységek. Nagy népszerűségnek örvend és továbbra is folytatandó az **IskolaCsalogató** és a **nyílt napok** alkalmazása.

Lényeges folytatni a hátrányos és halmozottan hátrányos tanulóink segítségét, az esélyegyenlőség biztosítását, szociokulturális hátrányok lehetőség szerinti csökkentését. Az **SNI-s** és **BTMN-s** tanulóknál fejlesztőpedagógus segítségével oldjuk meg az egyéni fejlesztést. A különleges bánásmódot igénylő tanulók növekvő száma miatt szükséges áttanító gyógypedagógus, logopédus alkalmazása.

A **felzárkóztatás**, az **egyéni fejlesztés** a pedagógiai munka egyik legfontosabb területe, amelyre eddig is nagy hangsúlyt fektetett az iskola. Lemaradó, nehezebben haladó tanulóinkat a pedagógusok órarendi keretben felzárkóztató foglalkozásokon segítik és fogják segíteni. A visszajelzések szerint még nagyobb hangsúlyt kell fektetni a tanulási nehézségekkel küzdő gyermekek differenciálására, új tanítási-tanulási módszerek alkalmazására.

A **tehetséggondozás** kiemelt feladata iskolánknak, amelyben pedagógus kollégáim élen járnak. Ezt a tevékenységüket igyekszem motiválni. Tisztában vagyunk azzal, hogy ez plusz feladatot, időt igényel, igyekszem a kollégák elismerését előtérbe helyezni.

6.3.5. A belső ellenőrzési rendszer működtetése

A köznevelési törvény alapján a nevelőtestület és az intézmény rendszeres külső ellenőrzésen megy keresztül, amely mellett azonban szükséges a jól bevált és kialakult belső ellenőrzési rendszer további működtetése is.

A nevelő-oktató munka belső ellenőrzésének célja, hogy biztosítsa az iskola pedagógiai munkájának jogszerű működését, segítse a nevelő-oktató munka eredményességét, és megfelelő információkat szolgáltatson az intézményvezetésnek a pedagógusok munkavégzéséről.

A belső ellenőrzés kiemelt területei:

- a pedagógusok munkafegyelme, adminisztrációs tevékenysége
- a tantermek rendezettsége, dekorálása
- a tanár-diák, tanár-szülő kapcsolat
- a nevelő-oktató munka színvonala, eredményessége
- a tanórai és tanórán kívüli tevékenység
- a továbbképzési kötelezettség teljesítése.

A tanügyi ellenőrzések területei:

- az iktatás rendje
- az elektronikus napló vezetése
- az adatok nyilvántartása, folyamatos frissítése
- a bizonyítványok szabályos kiállítása
- az anyakönyvek, törzslapok vezetése.

Az ellenőrzéseket az intézményvezető, az intézményvezető-helyettes és a munkaközösségvezetők végzik.

A legtöbb dokumentum már elektronikus formában kerül tárolásra és továbbításra. Az elmúlt évek hozzászoktatták az oktatás szereplőit ezen formák használatához és alkalmazásához. Néhány esetben – kolléga és szülő – szükséges még ezen platformok ismeretének, mindennapos használatának erősítése.

7.3.6 A nevelő – oktató munka területére vonatkozó fejlesztési elképzelések

A Gyöngyöshalászi Széchenyi István Általános Iskola Pedagógiai Programjában megfogalmazottak alapján, a Helyi Tanterv célkitűzéseinek megfelelően, olyan pedagógiai munka megvalósítását szorgalmazom, amelynek célja az **alpműveltség megszerzése**, melynek központjában a tanulók **tudásának növelése, képességeik kibontakoztatása, személyiségük fejlesztése**, az esélyegyenlőségen alapuló felzárkóztatása, a **tanulási nehézségek leküzdése, a tehetséggondozás** áll. Fontosnak tartom, hogy az iskolánkban kapott szilárd alapok, megszerzett és hatékonyan fejlesztett kompetenciák felkészültté tegyék tanulóinkat az élethosszig tartó tanulásra.

A bevezető és kezdő szakaszban elsődleges feladatnak tartom az **alapkészségek megalapozását**, az esetleges **hátrányok kompenzálását**, az egyéni képességek kibontakoztatását.

Megkülönböztetett figyelmet kell fordítani továbbra is a **szövegértés és a matematikai eszköztudás** minél magasabb szintű elsajátítására. Mindezeket a feladatokat sok mozgás és játék mellett - figyelemmel az életkori sajátosságokra – kell megvalósítani. Ezt a célt szolgálják a most is biztosított felzárkóztató – és tehetséggondozó foglalkozások.

Fontos, hogy a megkezdett fejlesztések az alapozó és fejlesztő szakaszban is folytatódjanak. Az előző négy év munkájára építve kell elsajátíttatnunk tanulóinkkal - minden tantárgy keretében - 8. osztály végére a készségek, képességek fejlesztésével a **továbbtanuláshoz szükséges szilárd ismereteket**. A kompetenciák kialakítása és fejlesztése az élet minden területén szükségessé teszi azokat.

Az elkövetkezendő tanévekben a **pedagógusi státuszt** szerencsés lenne néhány fővel **növelni**, hogy a nevelőink túlterheltségét csökkentsük.

A kompetenciák még hatékonyabb fejlesztése érdekében igény mutatkozna a nyelvi és matematika **csoporthatások** megvalósítására. Sajnos a jelenlegi gazdasági és humán erőforrások ezt nem tették lehetővé. Előre mutató azonban, hogy vannak már párhuzamos osztályaink, ahol ennek megvalósítására - a képességek erőssége illetve gyengesége szerint látok lehetőséget.

Az idegen nyelvi kompetencia fejlesztésének utat nyitna,

- ha csoporthatásban tudnánk tanítani.
- ha a tehetségesebb 7-8. osztályos tanulókkal szakkör formájában elindulna a felkészítés a **Junior nyelvvizsgára**, amely biztos alapokat nyújtana tanulóinknak a középiskolai tanulmányaikhoz és a későbbi nyelvvizsgákhoz.

Eredményre vezethetne a **kompetenciamérések, matematika felvételi eredmények** tükrében, ha a matematika oktatása is történhetne csoporthatásban.

Az elmúlt 5 év során bevezetett Palántaavató mellé az újonnan érkező kollégáknak is teljesíteni kellene egy játékos „**széchenyi**” **akadályversenyt**, ami után az október 6-i megemlékezés elején a gyerekekkel együtt fogadalmat tennének a tanulókkal együtt. Ekkor kapnák meg a szintén újonnan bevezetett iskolai **egyennyakkendőt**.

Javaslom az iskola „Segítő Kezekkel a Gyöngyöshalászi Gyermekekért” alapítványának támogatásával **Széchenyi-díj** létrehozását, melyet a végzősök közül kaphatná az, akinek általános iskolai tanulmányait jeles bizonyítvány és példamutató magatartás, közösségi munka fémjelzi.

Községünk helytörténeti kutatójának alapításával folyamatban van olyan díj létrehozása, amely a **Gyöngyöshalász hírnevének öregbítéséért, kultúrájáért** legtöbbet tevő tanulót jutalmazná.

Szintén oklevéllel jutalmaznám a tanévzárón azt az 1 alsós és 1 felsős tanulót, aki a félévi bizonyítványához képest a **legjobb javított**.

A **pedagógusok külső elismerésére** nagyon kevés lehetőségünk van, ezért szeretném a legkiválóbb eredményeket elérő, az iskoláért legtöbbet tevékenykedő kollégáimat – hacsak jelképesen is – minden tanév végén oklevéllel jutalmazni. (Pl.

Legjobb osztályfőnök, Legkiválóbb tanár, Legemberibb tanár stb. címek kiosztásával).

Az iskolánkban töltött évek alatt nagyon fontosnak tartom, hogy tanulóink ne csak megismerjék a tanulás fortélyait, de szeressenek is tanulni, továbbá alkalmazni is tudják a megszerzett ismereteket. Ezért lényeges, hogy a gyerekek és a szülők is belássák, hogy az otthoni gyakorlás, a házi feladat elkészítése elengedhetetlen és nem elhanyagolható.

Nevelőtársaimmal együtt továbbra is azon dolgozunk, hogy oktató- nevelő munkánk során legnagyobb mértékben igazodjunk a tanulók egyéni képességeihez, s ezt **fejlesztve** éadjünk el velük együtt sikereket.

Támogatom és segítem az **iskolai hagyományok** ápolásának minden formáját, valamint a teljes körű **egészségfejlesztési**, és a **környezetvédelmi, fenntarthatósági** programban megfogalmazottaknak megvalósulását.

Kiemelten fontosnak tartom a **stabil értékrend** közvetítését. Alapvető kell hogy legyen egymás megbecsülése, elismerése. Értékként kell jelen lennie a toleranciának, de a kötelességtudatnak is. Közös értékrendünket az iskola közösségeivel egyetértésben szükséges kialakítani, melyet azután nevelőtestületünk minden tagja egységesen képvisel. A hagyományos erkölcsi értékrendet kívánom tanulóink elé állítani követendő példának, ezzel szeretném ellensúlyozni a társadalomban naponta tapasztalható, megnyilvánuló negatív hatásokat. Az osztályfőnök mellett rendkívüli nagy szerepe van az intézmény gyermek és ifjúságvédelmi felelősének.

Az eddig elért eredmények, értékek, bevált módszerek önmagukért beszélnek, de törekedni kell arra, hogy újítsunk, változtassunk, ahol szükséges. Mindig tartsuk szem előtt, hogy minden változik körülöttünk. Nagy a felelősségünk abban, hogy folyamatosan felismerjük az **új szükségleteket, kívánságokat, a gazdaság és a társadalom hosszú távú érdekeit**. Fenn kell tartani a motiváltságunkat abban, hogy új tanítási-tanulási módszereket, jól bevált gyakorlatokat megismerjünk és alkalmazzunk. Élni kell a pályázatok által kínált lehetőségekkel, melyek lehetőséget biztosíthatnak új eszközök beszerzésére, változatos módszerek megismerésére. Kollégáinkat ösztönözni kell a

továbbképzési lehetőségek kihasználására.

A **tánc oktatása** az új módszerek alkalmazásában élen jár. Mindenképpen támogatom fenntartását a 8 évfolyamon keresztül: 1-6. osztályban néptánc, 7-8. évfolyamon társastánc.

Az egészségvédelem és az egészséges életmódra nevelés, mint komplex folyamat valósuljon meg az iskola életében. Fontos a személyes higiénés szabályok kialakítása, folyamatos gyakoroltatása, rögzítése egyaránt. Fenn kell tartani a védőnői tevékenységet, gyermekorvosi, fogorvosi szolgálatot. Ugyanekkora jelentősége van a **környezetvédelemnek és a fenntarthatóságnak**. Minden lehetőséget ki kell használnunk arra, hogy a mindennapjaink részévé váljon az újrahasznosítás, Földünk védelme.

A **káros társadalmi hatásokból** (a válások magas száma, a média, internet káros hatása, az agresszió korai megnyilvánulása, drog, alkohol megjelenése) fakadó problémákat hatékonyan kell kezelnünk, ennek érdekében minél több alkalmat keresünk a tanulókkal való tanórai és tanórán kívüli nevelési lehetőségek kiaknázására, szakemberek bevonására.

Az intézmény által szervezett **nemzeti ünnepek és közművelődési rendezvények** (adventi műsor, karácsonyi ünnepség, év végi gála, falunap) már bekerültek a köztudatba. Ezeknek a feladatoknak a felvállalásával tudatosabbá válik a tanulói, művelődési folyamatok tervezése.

Az nevelés - oktatás- folyamatában - mint tudjuk- a **napközinek** meghatározó szerepe van. A későbbiekben is fontos cél, hogy a napközi- közösségteremtő erejével-egészítse ki a család szocializációs szerepét. Napközis kollégáink továbbra is nagy gondot fordítanak a tehetséggondozásra, a felzárkóztatásra, az esélyegyenlőség megteremtésére. Javítani kívánom a napközis játékok minőségét és mennyiségét, a pedagógusok által irányítható játék, szabadidős foglalkozásokhoz eszközök biztosítását.

Kollégáimmal bemutató foglalkozáson ismerkedünk ebben a tanévben a **Boldogságóra Programmal**. Megfelelő nyitottság esetén a csatlakozási lehetőség biztosított.

Az **informatika** a XXI. században az élet bármely területén kiemelkedő terület. Célom a felső tagozatban egy tehetséggondozó informatika szakkör (Robotika) bevezetése.

Ugyanakkor elengedhetetlen követelmény megfogalmazni pedagógiai folyamataink alappilléreit: az **akarát – tudás - fegyelem hármasságát**. Közös akarattal versenyképest tudást fogunk biztosítani a jövő generációjának, de mindezt csak megfelelő fegyelemmel, következetességgel tudjuk megtenni, melyhez a tanárok, diákok, szülők közös összefogására van szükség.

7.3.7 Szülőkkel való kapcsolat

Egy iskola csak akkor működhet eredményesen, ha a tanulói érdeklődésre épít és figyelembe veszi a **szülői érdekeket** is. Az iskolai nevelés, a gyermeki személyiség harmonikus fejlesztésének egyik legfontosabb feltétele a **szülői ház és a pedagógus közösség együttműködése**.

A szülők részéről a nevelőmunka segítéséhez a következőket kérem:

- együttműködő magatartást,
- aktív részvételt az iskolai rendezvényeken,
- őszinte véleménynyilvánítást,
- nevelési problémák őszinte megbeszélését, közös megoldását,
- a családi nevelésben jelentkező nehézségek közös legyőzését,
- érdeklődő, segítő hozzáállást,
- szponzori segítségnyújtást.

Iskolánk a jó együttműködés érdekében a következőket kínálja:

- nyílt napok, nyílt órák szervezése, szakmai bemutató órák,
- rendszeres és folyamatos tájékoztatás a tanuló előmeneteléről, magatartásáról (E-napló),
- előre tervezett szülői értekezletek,
- fogadóórák,
- pályaválasztási tanácsadás, (Pályaorientációs nap, POK által biztosított pályaválasztási tanácsadás)
- közös programok, rendezvények a szülőkkel.

Igen hatékonyan működik már alapítványunkat támogató **Alapítványi bál** a szülőkkel közösen szervezve. A közösség élén történt váltás közvetlenebbé, eredményesebbé tette együttműködésünket.

A közös programjainknak új színfoltja a **Családi nap**, melynek szervezésébe még erőteljesebben be kell vonni a szülők közösségét. Szintén új lehetősége a kapcsolatok erősítésének egy **Batyus bál** létrejötte.

A szülői ház és az iskola értékrendjének találkozása segíti a nevelő-oktató munka színvonalának magas szinten tartását, folyamatos megújítását és fejlesztését. Ebben a folyamatban kapocs az osztályfőnök, akinek tevékenységét szükséges, hogy az iskola vezetése és a szülők közössége egyaránt támogassa.

6.3.8 A külső kapcsolatok fenntartása, fejlesztése

Intézményünk eddig sikeresen kiépült és ápolts kapcsolatait továbbra is feltétlenül szükségesnek tartom fenntartani, folyamatosan fejleszteni. A jó kapcsolat alapja a **kölcsönös támogatás, érdeklődés** egymás munkája iránt.

A **fenntartóval** való kapcsolat az intézmény számára meghatározó a kiszámíthatóság, a tervezhetőség, a biztonság szempontjából.

Gyöngyöshalász Községi Önkormányzat képviselő-testületével, polgármesterével és a település **civil szervezeteivel** mindennapos kapcsolatban állunk. Támogatják működésünket, versenyünket, programjainkat. Támogató tevékenységükkel nap mint nap bizonyítják, közös célunk, hogy a gyöngyöshalászi gyermekek XXI. századi

körülmények között tanulhassanak, színvonalas körülmények között fedezzék fel a világot.

Intézményünk jövőbeli sikeressége érdekében arra törekszem, hogy a fenntartó, az önkormányzat és a külső partnerek támogató szemléletét irányunkban továbbra is fenntartsa.

7.3.9 Az infrastruktúra fejlesztése

Ezen a területen a következő időszak legfontosabb feladata lesz, hogy elkezdjük tervezni az **iskola bővítését**. Az 5 évre előremutató, gyöngyöshalászi lakcímmel rendelkező gyermekek száma folyamatosan nő. Mivel a helyi gyermekek 99%-a a mi iskolánkat választja, elkerülhetetlen újabb tantermek építése. Ennek biztosítása érdekében – keresve a pályázati forrásokat – a fenntartóval mindennapos a kapcsolatunk.

Amennyiben több gyermek jár intézményünkbe, **több pedagógusra** is szükségünk lesz, a **tanári szoba bővítésén** is gondolkodnunk kell.

Nemcsak az új, hanem a régi tantermekbe is **új tanulói padokra, székekre** van szükség. A régiek elhasználódtak, egy részük már javíthatatlan.

Az IKT eszközök mindennapos használatához elengedhetetlen a wifi gyorsaságának és az épület lefedettségének javítása, az eredményes digitális tér hasznosításának biztosítása.

A mindennapos testnevelés, a napközis és szabadidős programok hatékony megvalósítása érdekében szükségesnek tartom az udvaron **újabb játékok**, (ugróiskola, társasjátékok) esetlegesen **sportpálya** kialakítását. A kerti raklap kiülők felújítása és bővítése is szükséges.

Támogatom egy udvari lépegető „**tanösvénypálya**” létrehozását is.

Intézményünk **nyílászáróinak** kb. az 50%-a még régi, fa nyílászáró. Ezek már

nagyon rossz állapotban vannak, érettek a **cserére**. A rezsiszámlák mostani erőteljes emelkedése különösen indokoltá teszi ezt a felújítást.

Szintén korszerűsítésre szorul az iskola **fűtési rendszere**, a kazánok cseréje. Mivel a fűtés csak gázzal megoldható, ennek a lehetőségnek a leghatékonyabb működtetésén kell dolgozni.

A tantermi belső **burkolatok, linóleumok cseréje** folyamatos. Még néhány tanteremben szükséges új laminált burkolat lerakása.

Az intézmény szinte egész területén, de főleg a tornateremben idejétmúlt állapotban vannak a **világítótestek**. Ezek is megérették a cserére. Keressük hozzá a pályázati forrásokat.

Az iskola udvari, **zöld tereinek megőrzése**, szépítése mindennapos feladat. A virágok, bokrok, tuják ültetése és gondozása osztályonként már bevált gyakorlat, ezt a tevékenységet folytatni kell. Ebben a gondozott környezetben gyermekeink szívesen tartózkodnak.

8. ZÁRÓ GONDOLATOK

Eddigi vezetői munkám során törekedtem arra, hogy olyan vezető legyek, akit beosztottként én is tudnék tisztelni, akit vezetőmnek tudnék elfogadni, nem pedig főnökömnek tekinteni. Igyekeztem karmesterként úgy vezényelni „zenekaromat”, hogy közös dalunk szépen, minden érintett örömeire és meglegésére szóljon. Ebben a zenekarban minden hangszer kaphatott szólót, de az egységhez mindenkinek ugyanabban a hangnemben kellett játszania. Volt aki a virtuozitásával, volt aki az új játéktílusával és volt aki dallamosságával színesítette ezt a remekművet. Néha előjegyzést módosítottunk – pl. a digitális oktatás idején -, néha újrahangoltunk, és a mű végén mindannyian visszatálaltunk. Így vált egésszé a mű, az 5 éves történet.

Az eltelt idő alatt sok tapasztalatot szereztem. Sokat tanultam emberségről, irányításról, kitartásról.

Az elmúlt évek során érkezett visszajelzések, eredmények, ellenőrzések mind azt mutatják, hogy a célkitűzések megfelelőek, a megvalósításukhoz kijelölt út célravezető, a hozzárendelt emberi erőforrások hatékonyak, a módszerek ésszerűek.

Vezetői programomban az intézményvezetésre vonatkozó főbb irányelveket fogalmaztam meg. A fejlesztési lehetőségeket feltárva igyekeztem a realitások talaján maradni, a rendelkezésre álló forrásokat igénybe venni és megvalósítható célokat kitűzni. Ezek a tervek a kollégáimmal elkezdett 5 éves közös munkánk folytatása. A helyzetelemzés ennek az együttműködésnek az eredményességét tükrözi.

Úgy gondolom, sok minden tettünk a fejlődésért, a jó hírnév megőrzéséért, a népszerűsítésért. Ez a munka nem állhat meg, mert akkor bezárulna előttünk a fejlődés útja.

A világ állandóan változik, amihez pedig alkalmazkodnunk kell nekünk, magunknak is. De magunkat fel nem adva, az örök értékeket őrizve, azokat hitelesen továbbadva szükséges ezt megtennünk. Óriási felelősség van a vállunkon, hiszen értéket kell közvetíteni egy értékvesztett világban.

Arra törekszem, hogy intézményünk megőrizze népszerűségét, sokszínűségét, tartsa meg értékes hagyományait, hogy az iskola olyan hely legyen, ahol jó diáknak lenni, ahol szívesen töltik be hivatásukat a pedagógusok, ahol szívesen dolgoznak technikai dolgozók. Olyan hely, ahol a tanulók a legsokoldalúbb fejlesztést kapják.

A megvalósítás egyedül nem megy, ezért a munkatársaim, a szülők, az iskola partnereinek, a fenntartónak a támogatásában bízva együtt, közös erővel elkezdhetünk írni és megszólaltatni egy új remekművet.

Nevelésfilozófiai alapvetésem az, hogy egy iskolában a ránk bízott nebuló személyiségének fejlesztése a legfontosabb feladat és folyamat. Meggyőződésem, hogy az a tanuló, aki szívesen jár be iskolájába, motiválttá és környezete iránt szentitívebbé válik. Értelmi intelligenciájával egyenes arányban fejlődik érzelmi intelligenciája.

Feladat még van bőven, de mindezekon túl a gyermekek számára még mindig azzal nyújthatunk legtöbbet, ha szeretjük, elfogadjuk őket. Mindent meg kell tennünk azért, hogy képességüktől függően a gyermekek ne tehernek érezzék az iskolát, hanem szeressenek idejárni, hiszen itt biztonságos, meleg, családias, szerető légkör várja őket. A jövőbeni elsődleges cél: hogy a gyermekek ne csak a tanulásban jeleskedjenek, hanem később, mint ember is helyt álljanak az élet minden területén.

"A gyerekek olyanok, mint a sárkányok:

Megtanítod őket repülni, de nem repülnek a te repüléseden;

Megtanítod álmodni, de nem álmodják az álmodat;

Megtanítod, hogyan éljenek, de nem élnek az életedet.

*De minden repülésben, minden álomban és minden életben örökre
megmarad a tanítás lenyomata, amit kaptak. "*

(Teréz anya)

Gyöngyössolymos, 2023. március 15.

Tisztelettel: Márkus Mária

Márkus Mária