

Pályázat

az Emberi Erőforrások Minisztere által, a „Közalkalmazottak jogállásáról szóló”

1992. évi XXXIII. törvény 20/A. § alapján meghirdetett,

az Erzsébetvárosi Magyar-Angol Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola és Szakgimnázium intézményvezető (magasabb vezető) beosztásának elnyerésére.

Pályázati azonosító: TK/194/HR/00649-2/20



Pályázó: Győri Ildikó

2021

- körzethatár módosítások
- VII. kerületi tanoda nyitásának támogatása az önkormányzat felé.
- Hálózati munkacsoportokhoz való csatlakozás.
- PP felülvizsgálata az IKCST tükrében.
- Házi rend nyelvezetének megreformálása, gyereknyelven.
- Feladatellátási helyek és osztályok közti szegregáció csökkentése.
- a pedagógusok magas lemorzsolódás miatti kiegészi veszélyének csökkentése.
- Szakmai kirándulás szervezése vidéki szegregált intézményekbe.
- Mérési szaktanácsadók felkérése a POK –tól.
- Kompetenciamérési intézkedési terv megalkotása az eredmények ismeretében.
- Gyermekvédelemmel foglalkozó kolléga órakedvezménye nélkülözhetetlen a növekvő feladatok miatt.

Szervezeti filozófiám, jövőkép (vízió), küldetés (misszió)

„Úgy gondolom, új, hatékony, problémamegoldó módszerekkel lehet segíteni az oktatási vezetőket. Olyan új módszerekkel, amelyek a kreativitásra épülnek, és lehetővé teszik, hogy a szervezet minél nagyobb részét bevonják a közös gondolkodásba, azon keresztül pedig a megvalósításokba. A lényegi kérdésekről való gondolkodás kiterjeszhető mindenkire a szervezetben, és ez majd idővel együtt fog járni a vezetők szerepének változásával. Újra kell definiálniuk a vezetés helyét és hatását a szervezeti kultúrára és klímára vonatkozóan. Érett,

³² <https://www.oktatas.hu/koznevelas/projektek/efop315> (2021.03.10.)

stratégiai felelősségű vezetőkre van szükség a továbblépés és a fennmaradás érdekében. Ez a kulcsa a szervezetek túlélésének, és a majdani úgazdaság virágba szökkenésének. Sok változtatni való van, és ezek közül is a két legnagyobb: a múlt értékeinek megtartása, és a múlt értékeiből újak létrehozása. A változáshoz két út vezet: az egyik arról szól, hogy mindent, ami jó, hagyjunk meg és azt alapul véve hozzunk létre újat. Nem szükséges radikális forradalomra gondolnunk. A változás nem szükségszerűen jár együtt szélsőséges megsemmisítésekkel. Meg kell őrizni azt, ami jó és tovább kell építeni azt, amire még szükség van. Az igazi értékes változások felölelik, beolvasztják magukba a régi rutint is – nem tagadnak, hanem elfogadnak és megértenek. „³³

„A működési struktúra gyökeres átalakítása a cél. Az átszervezéseknek és az új feladatoknak a megvalósítása sok munkát és együttműködést kíván, és nem ígér nyugalmas hétköznapokat, de ugyanakkor előrevetít egy hatékonyabb szakmai munkát elősegítő képzési lehetőséget. Az iskola összevonást követően az egyik kiemelt stratégiámnak a beiskolázás erősítését tekintem. Az iskola összevonást követően nagyon fontos, az egy intézményben való gondolkodásmód kialakításához a vezetők ésszerű és pontos munkamegosztása. Terveim között szerepel egy beiskolázási team létrehozása..... A helyzetelemzésben arra törekedtem, hogy a Kertész és Dob utcai intézményeket egyforma súllyal kezeljem, de közös, egy iskolában gondolkodjam”³⁴

Pályázatom sikeres elbírálásakor Tillinger Péter igazgató úr fenti, 10 évvel ezelőtt megfogalmazott és az elmúlt évek tanfelügyeletei által megerősített egy iskolában való gondolatait tekintem az előttem álló 5 év feladatának. Továbbra is egy mindenki számára hozzáférhető, esélyegyenlőséget biztosító, szakmai tartalmában a kulcskompetenciák fejlesztésére alapozott, gyermekközpontú, minőségi szolgáltatást nyújtó iskola fenntartása a célom.³⁵ Együttes feladatunk a közös jövőkép „karbantartása”.

Úgy vélem, hogy vezetőként:

- nyitott vagyok a visszajelzésekre, a külső értékelésekre, **reális önismerettel és önértékeléssel** rendelkezem, terveim nagy része reális;

³³ Bóczy Zsuzsanna: Word café (BME szakdolgozat 2010)

³⁴ Tillinger Péter: vezetői Pályázat 2011.

³⁵ EFOP-3.1.5-16-2016-00001; Stratégia menedzsment

(

- képes vagyok határozott, részletes utasításokat adni célravezető magatartással irányítani kollégáimat;
- intézményvezető helyettesi munkám alatt megtanultam, hogy **a kollégáknak időt kell adni a változások megemésztéséhez, nagy lépések helyett kis lépések sorozata vezérel, a mércék és a követelmények a jövőkép érdekében viszont magasak;**
- saját fejlődésem és fejlesztésem irányában elkötelezett vagyok;
- kiemelkedően hatékony munkabírással és kommunikációval bírok, **erősségem a meggyőzés és a személyes példamutatás;**
- magamat **sokoldalúan képzett szakembernek** tartom. Pedagógusként, közoktatási vezetőként szerzett tudásomat is beépítem a munkámban, biztosítva annak eredményességét, **folyamatos önreflexióra, vezetői munkám következetes elemzésére törekszem,** intézményi innovációkban gondolkodom;
- **hatékony konfliktuskezelésem során a legtöbb esetben próbálok konstruktívan és emocionálisan tárgyilagos maradni, ezen szociális kompetenciámat a fejlesztendő területeim közé sorolom;**
- **szociális érzékeny vagyok, gyerekszeretetem meghatározza az iskoláról, mint intézményről vallott nézeteimet;**
- hatékony együttműködés jellemző rám az iskola munkatársi körével, kiemelkedőnek tartom közösségépítő tevékenységemet, **tudok és szeretek is csapatban dolgozni.**

A jövőbeli vezetői céljaim a pályázat egyes részeiben már megfogalmazásra kerültek. További, eddig nem említett céljaim:

- **mindkét épület hagyományainak megőrzésének védelmében, de a fajsúlyos dolgokban (beiskolázás, iskolai dokumentumok, tantárgyfelosztás stb.) való összefogás, egyeztetés a két épület tantestületének együttes bevonásával a jövőben és a jelenben is megkérdőjelezhetetlen, ez biztosítja az intézmény fennmaradását, fejlődését;**
- a szakmai munka javítása érdekében szükséges a tanári hibák feltárása (tervszerű óralátogatások, óramegbeszélések); lazább és nyitottabb Word Café³⁶ keretek között is;
- az építő jellegű kritikára a vezetőség éves munkájával kapcsolatosan továbbra is számítok;
- **egyenlő terhelésre, jó munkaleosztás törekszem a vezetőség munkáját illetően;**

³⁶ Bóczy Zsuzsanna: Word café (BME szakdolgozat 2010)

- belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció erősítése, munkaközösség vezetői, középvezetői szint megszilárdítása;
- A továbbképzési program összeállításának szempontjait intézményi szakmai célok, szakmaszerkezet, korszerű szakképzési tartalmak, módszertanok, konferenciák szerint rögzíteni kell az arra hivatott tervekbe, programokban;
- a változások követése a jogszabályoknak megfelelően és megjelenítése az intézményi dokumentumokban;
- az iskola eredményes menedzselése, érdekérvényesítő képviselete, reklámozása. Széleskörű, értékes intézményi, partneri kapcsolatok, melyeket az iskola hatékony támogatására fel tud használni. Konstruktív, partneri kapcsolat kialakítása a fenntartóval;
- az iskolai alapítványba befojt összeg egyenlő elosztására való törekvés; éves beszámoló kérése az alapítványi tagok részéről a tantestület felé;
- **a két épületet átívelő közös munkaközösségi gyűlések megszervezése 2-3 alkalommal egy évben, az adott éves programok tükrében;**
- **módszer kidolgozása a CSH index teljes körű következetes megjelenése érdekében, hogy az iskola hozzáadott értéke megjelenjen az eredmények értékelésénél;**
- a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, elemzése, értékelése: a pedagógiai tevékenység során keletkezett pozitív irányba mutató gyakorlatokat, gyakorlati tapasztalatokat, módszereket érdemes dokumentálni, hogy a következő generáció is profitálhasson belőle;
- az intézményben magas színvonalú évfolyamokon átívelő szakmai műhelymunka folyik, az együttműködés szoros, a kapcsolat inspiráló, és személyes, ennek további fenntartása a mindenkor eredményes munka alapja;
- az intézmény vezetése és az érintett pedagógusok együtt teremtették meg és folyamatosan fejlesztették a szakképzést, munkájukra a továbbiakban is számítok.
- **felkészült és pontos év végi beszámoló nyújtása a tantestület felé a munkaközösségek beszámolója alapján;**
- **partnerkapcsolatok kiszélesítése hasonló profilú intézményekkel (szakgimnázium),**
- horvát testvérkapcsolat erősítése;
- Erasmus +, Határtalanul programok kiszélesítése;
- **pályázatokon való részvétel taneszközök beszerzésére és felújítási munkálatokra**

(tornaterem);

- iskolai bántalmazás csökkentése a pszichológus és az iskolaőr bevonásával
- **humán erőforrás erősítése: gondnok (Dob utca), logopédus (Kertész utca)**
- **fiatal kollégák mentorálása, ötleteik, meglátásaik, újító szándéuk alkalmazásának bátorítása a pedagógia munkában**
- szintmérők beiktatása év elején, év végén, ennek pedagógiai programban való lefektetése.
- **intézkedési tervek megvalósítására egy mérés-értékelési TEAM kialakítása és működtetése;**
- a Szív Kamara Színházzal való szorosabb együttműködés megvalósításának érdekében több alkalommal voltak a színház dolgozói szakmai órát tartani középiskolásainknak. Ennek erősítése, a Dob utcai részben történő művészeti profilú osztályok fellépésének helyszínét adó épület újbóli kihasználása, a közös kapcsolat elmélyítése;
- a tehetséggondozó munkacsoporttal **tervezem az Akkreditált kiváló Tehetségpont arculatunk szélesebb körre való kiterjesztését** pl. egy olyan komplex tehetségműhely indításával a kerületben, melyet a kerület óvodáiban is hirdetnénk. Pedagógusaink, beiskolázási programjainkba beépítve hetente tartanának foglalkozásokat komplex tehetségműhely címen. A kerület óvónői számára, - akik elsődleges kapocsként szerepelnek a gyermekek óvoda és iskola közti átmenetében - az elkövetkező időszakban szerveztünk műhelymunkával egybekötött bemutató foglalkozásokat, nyílt órákat.
- Jövőbeli vezetői támogatást igényel a tantárgyak közötti projektfeladatok gyakoribb alkalmazása, egy – egy új tárgy bevezetése előtt projekt délelőttök szolgálhatnák az érdeklődés felkeltését. (pl. fizika: „Pedig jó ötletnek tűnt” című ismeretterjesztő műsor megvalósítása élőben; kémia: vicces, látványos kísérletek; földrajz: éjszakai túra csillagvizsgálóval.)
- A tömbösített oktatás, a csoportos természeti megfigyelések, erdei iskolára kiírt pályázatokon való részvétel és egy szaktudományos tanterem kialakítása, melyben kísérletezésre alkalmas vegyi fülke is kiépítése kerülne, mind jövőbeli céljaink között szerepel.
- okosterem kialakítása mindkét épületben

- A kompetenciamérés eredményességére valamint a lemorzsolódás és a szegregáció csökkentésére való törekvés **a belső önértékelési munkacsoport és Tehetségpontot koordináló, működtető kollégák szerint a tanulási stílusokhoz igazodó, több egyéni vagy kiscsoportos fejlesztő óra órarendbe, tantárgyfelosztásba történő beépítésével érhető el. Ez a tanulók és a tanárok részéről is igényként merül fel, de szükség lenne a tanári, tanulói terhek csökkentésére is.** A részterületek kiscsoportokban való fejlesztése, az ott időszakosan mért tanulói eredmények ellenőrzése alapján új csoportba történő áthelyezés is vezethet eredményre.
- **A kulcskompetenciák fejlesztése leginkább a cselekedtető tanulással érhető el, az ehhez kapcsolódó, az iskola profiljába leginkább beilleszthető új programok intézményszintű bevezetése komoly előkészületeket igényel a vezetőség részéről.** Ilyen lehetőség lehet a már említett Lépésről Lépésre program, a Komplex Alaprogram vagy a Mindenki Iskolája. Az utóbbi két program legfőbb célkitűzése a végzettség nélküli iskolaelhagyás mérséklése a prevenció segítségével.