

Pályázat a Veres Pálné Gimnázium intézményvezetői beosztására

Vezetői program

2021–2026

Készítette: Korompay Bálint

Mesterpedagógus,

intézményvezető

2021. február-március

2. Fejlesztési elképzelések

2.1. Emberi erőforrás, személyi feltételek

Veres Pálné iskolájának elindításakor korának legkiválóbb tanáregyéniségeit hívta tanítani. Nyilvánvaló, hogy a 21. században a pedagógus kompetenciákat illetően egészen mások az elvárások, mint annak idején. A célok azonban nem változtak: magas színvonalú szakmai munkához a kor pedagógiai igényeinek megfelelően felkészült, elkötelezett pedagógusokra van szükség.

A VPG nevelőtestülete **kivételesen motivált, sokoldalú, problémákra érzékeny szakmai közösség**. Erre az adottságra a jövőben is nagyon jól lehet építeni.

A humán erőforrás gazdálkodást illetően az első ciklushoz hasonlóan, a továbbiakban is arra törekszem, hogy lehetőség szerint kollégáim az intézményen belül **a személyiségprofiljukhoz leginkább illő feladatokat** lássanak el (osztályfőnökség, munkaközösség-vezetése, mentortanárság, rendezvényszervezés, közösségfejlesztés, partnerkapcsolatok szervezése, szociális érzékenyítés...).

Fontos feladatomnak tartom, hogy iskolánkban, mint tanuló szervezetben a továbbiakban is minden tanévben legalább egy, de lehetőség szerint két tanítás nélküli munkanapot szenteljünk **belső szakmai továbbképzésre**, amelynek keretében didaktikai, módszertani problémákra épülő szakmai műhelyfoglalkozásokat tartunk. Tematikájukat illetően a pedagógiai kérdésekről szóló alfejezetben térek ki részletesen. E továbbképzések keretében kiemelt figyelmet fogok fordítani direkt és indirekt formában is kollégáim jóllétének, **mentális egészségének** megőrzésére, a kiégés prevencióra.

Terveim között szerepel az, hogy a csapatépítő alkalmak, foglalkozások ne csak az iskolaépületen belül, hanem közös kirándulások, tábori együttlétek során is megvalósulhassanak. Nagy öröm a számomra, hogy előzetes felmérések alapján nagy hajlandóságot mutat a tantestület e tervek megvalósítására.

A jövőben is szorgalmazom, és igyekszem anyagi eszközökkel is támogatni kollégáim kiteljesedését a pedagógus pályán, különösen olyan esetekben, amikor az egyéni és az iskolai közösségi érdekek összekapcsolódnak. Ennek jegyében, a következő tanév elején fel szeretném mérni kollégáim **idegen nyelv tanulására** vonatkozó igényeit, és ezen a téren is szeretnék számukra segítséget nyújtani. E támogatás középtávon hozzásegítheti őket és a gimnáziumot is ahhoz, hogy nemzetközi programokon vehessünk részt, ami szakmai szempontból is gazdagodást, új inspirációt adhat.

Támogatom intézményvezető-helyettes kollégám mesterprogramjának megvalósítását. E program szervezeti életünkben innovatív és hiánypótló, tudniillik különös érzékenységgel ismeri fel azt a szakmai igényt, hogy iskolánk és a felsőoktatási intézmények kapcsolatait több szempontból is érdemes szorosabbra fűzni: egyrészt a szakmailag kiváló és tapasztalt kollégák számára új perspektívát jelent **a mentortanári** tevékenység, másrészt az egyetemeknek is nagy szükségük van elsősorban az egyéni

hosszú gyakorlatok kapcsán a befogadó középiskolákra. Az idei és a tavalyi tanévben a mesterprogram a következőképpen írható le a számok tükrében:

tanév	tanárjelöltek száma	VPG-s pedagógusok száma
2019/2020	14 fő (10 összefüggő egyéni + 4 szaktárgyi)	14 fő
2020/2021	22 fő (19 összefüggő egyéni + 3 szaktárgyi)	20 fő

A mesterprogram részletesen kitér a mentortanárság módszertanának fontosságára, a mentortanárok közötti online kapcsolattartásra, a jó gyakorlatok megosztására, a tanárjelöltek elégedettségének mérésére. Örömteli tény, hogy a mesterprogram hatására több kollégám tervezi az ezirányú szakmai továbbképzést.

Végezetül, e mesterprogram óriási érdeme az, hogy sok kiváló, módszertanilag is felkészült tanárjelölt munkáját ismerhetjük meg közelebbről, akik a közeljövőben **nyugdíjba vonuló kollégák utánpótlását** is jelenthetik. Pedagógusaink koreloszlásából is jól látható, hogy a fiatal és tehetséges tanerő bevonása és megtartása az egyik legfontosabb stratégiai kérdés a következő években.

Ami a nevelő és oktató munkát segítő kollégákat illeti, jelenlétük, odaadó és professzionális munkavégzésük a Veres Pálné Gimnázium újabb meghatározó erőssége. Az iskolatitkári, laboránsi és rendszergazdai feladatok ilyen magas színvonalú ellátása nagymértékben járul hozzá iskolánk sikerességéhez.

Az iskolai környezet tisztán tartása, rendezettségének biztosítása, a karbantartási feladatok ellátása a színvonalas és kiegyensúlyozott oktató-nevelő munka feltételét jelentik. Igyekszem a következő vezetői ciklusban is technikai dolgozóinkat megbecsülni és megtartani. Reményeim szerint, az imént felsorolt feladatok mindegyikét sikerül a továbbiakban is belső erőforrásból, a már jól ismert és bizalmunkat élvező kollégákkal megoldanunk.

2.2. Szervezetfejlesztés, innováció

2.2.1. Digitalizáció

Eszközök

Az elmúlt öt év során a **digitális transzformáció** területén értük el a legnagyobb fejlődést. Amellett, hogy új számítógépes tantermet hoztunk létre, eszközparkunk is rengeteget fejlődött: a fenntartói fejlesztésen túl a szülői adományok voltak ezen a téren a leginkább meghatározók.

Első ciklusom végére eljutottunk oda, hogy minden tanterem projektorral és minden osztályterem hangfallal legyen felszerelve. **Eszközparkunk** annak köszönhetően is **gyarapodott**, hogy jónéhány kollégám önrészt vállalva és azt a báli adományokból előteremtett forrással kiegészítve saját laptopot vásárolt. A tanári szobában minden egyes tanári asztalhoz konnektort vezetünk, lehetővé téve, hogy minden pedagógus saját helyén tudjon laptopján dolgozni.

Fontos további eredmény az, hogy a forráshiányos időszak ellenére, további interaktív táblákat vásároltunk, pályázati úton 2019-ben 3D-s nyomtatót nyertünk, illetve egy évvel később mozgatható interaktív panelt vásároltunk a könyvtárunk egyik termébe.

Mikrobit szettek beszerzése révén **robotika** szakkör szervezése is lehetővé vált. E tanórán kívüli foglalkozáson tanulóink egyre nagyobb számban vesznek részt, tehetségesebb diákjaink országos robotika versenyen is megmérettetik magukat.

Végezetül, 2020-ban egy további sikeres projektet valósítottunk meg: az egyik földszinti termünkbe, valamint könyvtárunkba összecsuksukható mobilasztalokat szereztünk be. **Bútorzatunk** ilyen jellegű **modernizációja** egy olyan hosszabb távú koncepció része, amely révén többfunkciós oktatási tereket igyekszünk kialakítani. E projekt eredményeképpen ugyanaz a terem rövid idő alatt átrendezhető aszerint, hogy a pedagógus csoportmunkát, önálló kutatómunkát szeretne végeztetni a tanulóink számára fenntartott laptopokkal vagy éppen az asztalokat félretolva drámaórát, beszédkézséget fejlesztő órát illetve egyszerűen tanórán kívüli megbeszélést kíván tartani.

Digitális platformok

A digitális transzformáció elengedhetetlen feltétele az, hogy a 21. századi pedagógia szükségleteit kielégítő platformok álljanak az iskola rendelkezésére. A Veres Pálné Gimnáziumban jelenleg **a Kréta és a Microsoft 365** különböző alkalmazásait használjuk rendszerszinten, amelyek nagymértékben járulnak hozzá a tanügyigazgatással, szervezetfejlesztéssel és tanulószervezéssel kapcsolatos feladataink ellátásához.

A Kréta napló azonnali bevezetéséről 2018 augusztusában döntöttünk. Mivel korábban is használtunk online naplót, az átállás zökkenőmentesnek bizonyult. Intézményvezető-helyettes kollégám folyamatos kapcsolatban állt a platform fejlesztőivel, konstruktív javaslataival személyesen is hozzájárult ahhoz, hogy a Kréta minél gyorsabban fejlődjön, és kiszolgálhassa minden iskolatípus szakmai igényeit.

Fenntartói felkérésre a Kréta-fejlesztés több **pilot programjában** is aktív részt vállaltunk: már 2018 novemberében bevezettük az **e-Ügyintézés** modult. Hasonlóképpen, néhány hónappal a hivatalos indítása előtt bevezettük a **Poszeidon** iktató rendszert, amelyet 2020 januárjától „élesben” is használunk.

Azontúl, hogy minden tanügyigazgatási tevékenységet a tantárgyfelosztás elkészítésétől a mulasztások igazolásáig a Kréta felületén végzünk, folyamatosan figyelemmel kísérjük a platform különböző fejlesztéseit, a tanév értékeléséhez elengedhetetlen és óriási segítséget nyújtó adatsorokat, **ESL és Fókusz modulok** grafikonjait, összehasonlító diagramjait. Utóbbi modul különösen hasznos lesz a közeljövőben, amikor a kollégák a **pedagógus önértékelés** során viszonyítani tudják magukat másokhoz például az adminisztrációt és az értékelési módszereket illetően. Ezenkívül, az osztályfőnökök számára is komoly segítséget jelent ezen elemző modulok használata a tanulói teljesítmények, trendek nyomon követésekor.

A Microsoft Innovatív Iskolák programjába 2017 szeptemberében jelentkezünk. A programcsomag és azon belül is a Teams alkalmazást első körben **szervezetfejlesztési** célokra kezdtük el használni. A legkülönbözőbb közösségi tereket hoztuk létre (tanárok, osztályfőnökök, munkaközösség-vezetők, szakmai munkaközösségek, egy osztályban tanító tanárok közösségei, iskolapolgárok) annak érdekében, hogy ebben a szervezeti céljaink szerint strukturált virtuális térben fejlesszük a **szervezeti kommunikációt**, és ösztönözzük az intézményen belüli **tudásmegosztást**. E platform létrehozása kezdettől fogva nevelési célokat is szolgál: etikus, tudatos és biztonságos internethasználatra kívánjuk tanulóinkat nevelni.

Az online munkarend tapasztalatai

2019. március 16-a nem várt fordulatot jelentett a digitális stratégiánk megvalósításában. A már intézményi szinten egységesen használt és mindenki által jól ismert Teams-en technikai szempontból egy nap alatt meg tudtuk valósítani az online munkarendre való átállást. Mindez szükséges, de nem elegendő feltétele volt a hatékony szakmai munka biztosításának. A heti rendszerességgel tartott értekezletek valamint az online kérdőívek segítségével végzett elégedettség mérések figyelembevételével igyekeztünk és igyekszünk mind a mai napig finomhangolni a munkaszervezést, korrigálni a hibákat, a kollégák és tanulóink fizikai és mentális állapotához igazítani lehetőségeinket. A munkarend biztosításához szükséges, az egységesség és a rugalmasság alapelveit is kifejező szabályozókat kidolgoztuk, szükség esetén módosításokat végzünk.

A Kréta fejlesztéseihez hasonlóan, örülünk, hogy itt is újabb és újabb technikai lehetőségekkel tudjuk fejleszteni a módszertani repertoárunkat. Nemrégiben például, a képernyőmegosztás, hangmegosztás mellett az online értekezletek melléktermeinek köszönhetően a tanári felügyelettel biztosított tanórai csoportmunka, pármunka is kivitelezhetővé vált.

Összességében elmondható, hogy a Veres Pálné Gimnáziumban szakmailag vállalható és működőképes az online munkarend, a tavaszi félévben még előforduló rendszerszintű hibákat sikerült 2020 őszére

kiküszöbölni. Érdekes és némiképp váratlan fejlemény, hogy sok diákunk mára úgy itéli meg, hogy a digitális munkarend számára inkább előnyös, mint hátrányos. Ugyanakkor cáfolhatatlan tény az is, hogy az immár hónapok óta tartó elszigeteltség és bezártság mentális próbatétel elé állítja az iskola közösséget, különösen az érettségi vizsgák előtt álló, a szalagavató bálját elsírató végzős évfolyamot. Reménykedünk, hogy az új tanév járványügyi szempontból lehetővé teszi a jelenléti oktatás folytatását az online munkarend alatt szerzett tapasztalatok, módszertani innovációk továbbvitelével.

2.2.2. Szervezeti kommunikáció

Úgy gondolom, hogy többek között az imént tárgyalt digitális innovációnak köszönhetően hatékonyabbá és színesebbé vált iskolánkban a szervezeti kommunikáció.

Az online tér mind térben, mind időben **kiterjeszti a kommunikáció lehetőségeit**. Az idei tanévre mondhatni általánossá vált annak jelzése, hogy a mindannyiunk számára fontos üzenetek tartalmát megismertük. Nem elhanyagolható az online profilképek, továbbá az emotikonok jelentősége, amelyek az ingerszegénynek tűnő virtuális teret, élő, személyes közösségi térré tudják változtatni.

Mint korábban is említettem, az online munkarendben rendszeressé váltak a videóértekezletek. Ezekről a résztvevők beleegyezésével igény szerint vagy felvételt vagy írásbeli emlékeztetőt készítünk, amely lehetővé teszi a távollévő kollégák számára is a rendszeren belüli biztonságos hozzáférést.

Az utóbbi évek jelentős innovációja **az online kérdőívek és a közösen szerkeszthető dokumentumok, táblázatok** napi szintű használata, ami lényegesen egyszerűbbé tette operatív feladataink ellátását, versenyeredményeink nyilvántartását és egyéb iskolai szintű statisztikák készítését.

Az online kapcsolattartás természetesen nem tudja maradéktalanul helyettesíteni a személyes jelenlétben alapuló megbeszélések csapatépítő jellegét. A jövőben, eddigi hagyományainkat folytatva szeretnék heti rendszerességgel **szerdai megbeszéléseket**, „röpgyűléseket” tartani.

Ami a **tantestületi értekezleteket** illeti, továbbra is interaktív módon, a csoportos munkaforma lehetőségeivel élve, a játékos elemeket sem nélkülözve – ezáltal szociális kompetenciánkat is fejlesztve – szeretnék kollégáimmal mind a közös értékelést, mind a tervezést, döntés előkészítést illetően együttműködni. Bízom abban, hogy – ahogy korábban is utaltam rá – a pandémia elmúltával pedagógustársaim által is támogatott kétnapos szakmai és egyben kötetlen augusztusi együttléteket is tudunk majd szervezni a Balaton partján.

Az iskolarádió figyelemfelhívó, tájékoztató funkcióját egyelőre a továbbiakban is érdemes kihasználni, ugyanakkor ezen a téren azt látom, hogy tanulóink az „Iskolapolgárok” online csoportjában egyre gyorsabban reagálnak az őket érintő felhívásokra.

2.2.3. Tudásmenedzsment

Korábban az általam írt szakmai dokumentumoknak (szakdolgozat, intézményvezetői pályázat, mesterprogram) is kiemelt témája volt a tudásmenedzsment szervezeti kereteinek a kialakítása. Az élethosszig tartó tanulás elvét is figyelembe véve ma már elengedhetetlen szervezetfejlesztési terület a meglévő **tudás alkalmazása** mellett a szervezeti **tudás folyamatos gondozása** is.

A tudásmenedzsment és azon belül is a tudás megosztása a szervezet tagjai számára újabb inspirációkat jelenthet, segítheti a monotónia túrét, csökkentheti a kiégést, továbbá erősíti a pedagógusok közötti kohéziót, összetartást.

A 21. századra világossá vált, hogy nem az ismeretek átadása az intézményfejlesztés alapvető célja, hanem a hatékony kompetenciafejlesztés. Az emberi erőforrás fejlesztése kapcsán már ejtettem néhány szót a továbbképzések fontosságáról, az értekezleteket illetően pedig a **szociális kompetenciáink** jelentőségéről. Hasonlóképpen fontosnak tartom a **digitális kompetenciáink** fejlesztésére szolgáló online tudástárunk további fejlesztését, illetve egyéb módszertani (ld. pályaaorientációs ötletgyűjtemény), didaktikai segédletek közös szerkesztésének folytatását.

A szervezetfejlesztés terén következő ciklusom legfontosabb terve abban áll, hogy a hagyományos, tudásalkalmazáson alapuló tantárgyi munkaközösségek rendszere mellett hozzuk létre a **szervezetfejlesztő teamek** rendszerét, amelynek célja az oktatás-nevelés különböző területein az innovatív kezdeményezések elgondolása, megvalósítása, kiértékelése. E kettős szerveződésű modellben minden pedagógus tagja egyrészt saját tartárgya, tantárgyai munkaközösségének, másrészt az általa választott fejlesztő teamnek (teameknek), amelyeknek a feladatai a következők:

- ünnepek, rendezvények szervezése,
- közösségfejlesztés, szociális érzékenyítés
- iskolatörténeti kutatás, különösen a 2000-2020-as időszakra nézve,
- módszertani /digitális-módszertani innováció,
- fenntarthatóság, öko-iskola pályázat,
- egészséges élet, mentálhigiéné,
- tehetséggondozás, személyre szabott tanulás,
- tanulás támogatása, tanulásmódszertan,
- mentortanári feladatok.

2.3. Képzési szerkezet

Mindegyik képzési formánkra egységesen kihat a Nemzeti Alaptanterv 2020. évi módosítása, amely az **alapképzés és az emelt szintű képzés közötti markáns differenciálásra** nyújt lehetőséget a 11. és a 12. évfolyamokon. Az előttünk álló legfontosabb feladat az, hogy ebben az új rendszerben optimalizáljuk a fakultációk rendszerét, és a tapasztalatokból tanulva végezzük el a szükséges korrekciókat. Ezzel párhuzamosan, már ebben a tanévben fel kell mérjünk, hogy a **változó érettségi követelményekkel** kapcsolatban mik a legsürgősebb teendőink.

A 2016-2021 közötti időszakban megvalósult képzési struktúra átalakításához hasonló horderejű változtatást nem tervezek a következő években. Úgy gondolom, hogy emberi erőforrásbeli kapacitásunkat, az iskolaépület adottságait, a szülői elvárásokat, illetve az anyagi lehetőségeket figyelembe véve, a továbbiakban is összesen **21, azaz 12 hat évfolyamos, 1 nyelvi előkészítő és 8 négy évfolyamos osztállyal tudunk optimálisan működni.**

Színes képzési palettánkon belül, a **nyelvi előkészítő osztályunk** profilját illetően tervezek a tantestületen belül szakmai megbeszéléseket lefolytatni. Erre a képzési típusra továbbra is nagy a túljelentkezés, és a kimeneti eredmények is kielégítőek, ugyanakkor a **hozzáadott érték** tekintetében elképzelhetőnek tartom, hogy e képzési forma hatékonyságán tudunk még javítani. Amikor az angol nyelvi előkészítő képzést 2007-ben bevezettük, egészen más idegen nyelvi bemeneti szinten érkeztek iskolánkba a tanulók. Tapasztalataink szerint az elmúlt időszakban az általános iskolák egyre eredményesebbek a nyelvtanítás terén, ezenkívül a 21. századi technológia is hozzásegíti a fiatalokat ahhoz, hogy 14 éves korukra egyre többen B1-B2-es szintet érjenek el. Ezért helyi tantervünket újragondolva észszerűbb és korszerűbb lenne a második idegen nyelv oktatását megtámogatni magasabb heti óraszámokkal.

2.4. Pedagógiai kérdések

2.4.1. Tehetséggondozás

Ahogy az eredményességről szóló alfejezetben láthattuk, az elmúlt néhány év komoly előrelépést hozott a tehetséggondozás területén is. 2016-os pályázatomban még azt a célt tűztem ki magunk elé, hogy más középiskolákhoz hasonlóan mi is kapacitáljuk tehetséges diákjaink egyéni és csapatversenyeken való részvételét. Ha csupán az OKTV eredményeinket vetjük össze a korábbi évek statisztikáival, akkor is jól láthatjuk, hogy nagyságrendileg több tantárgyban érünk el újabb és újabb sikereket, mint azelőtt.

A 2015-ös regisztrációt követően, 2017-ben pályáztuk meg és nyertük el első alkalommal az **Akkreditált Kiváló Tehetségpont** címet, amelyet 2020 őszén újítottunk meg, az előjelek alapján ismét sikeresen.

Mivel a tehetséggondozás kiemelt területe a Veres Pálné Gimnáziumban folyó oktató-nevelő munkának, különös figyelmet fordítunk a Nemzeti Tehetség Program által szervezett **pedagógus továbbképzésekre**: 2018-ban *Kreativitásfejlesztés és tehetséggondozás*, 2020-ban *Tehetségbarát tanítási módszerek* című továbbképzéseken vett részt jónéhány kolléga, mindkettőn jómagam is. Örülök, hogy a tavalyi továbbképzés az elméleti modellek és hasznos gyakorlati feladatok révén segítségünkre lehet a tehetséggondozó stratégiánk továbbgondolásában.

Ami a közeljövőt illeti, elsősorban a **tehetségazonosítás, illetve a személyiségfejlesztés** témáiban fogok lehetőség szerint különböző munkaközösségeink tagjait bevonva külső előadó által tartandó továbbképzéseket szervezni. Az elmúlt időszakhoz hasonlóan, amikor két alkalommal sikerült NTP-s **pályázatot** elnyerni, továbbra is szeretnék kihasználni minden pályázati lehetőséget.

Néhány éve arra is törekszem, hogy a tanórán kívüli foglalkozásainkat, egységes formában – a beavogatás kritériumait és a szakmai célokat feltüntetve – mintegy **szakköri kínálatként** ismertessük meg a szülőkkel, elnyerve ezáltal az ő támogatásukat is a tehetséggondozás terén.

Nagy örömmre szolgál, hogy kollégáim vállalkozókedve tovább nőtt a **belső iskolai versenyek** szervezését illetően is. A hagyományos versenyeinken túl, új színeként jelent meg a kritikus gondolkodást fejlesztő Disputa és a német nyelvű Vitaverseny az elmúlt években.

Fontosnak tartom, hogy az etika szakos kollégám által megálmodott „Tégy többet!” etikaversenyhez hasonlóan, Veres Pálné Gimnázium belső versenyei közül néhány **tankerületi szintű, de akár budapesti vagy országos tanulmányi versennyé** bontakozhasson ki.

2.4.2. Ökoiskola program

Az ökopályázat megírását több okból is elkövetkező vezetői ciklusom egyik első feladatának tekintem. A környezeti nevelés jelentőségére az elmúlt években is megkülönböztetett figyelmet fordítottam, az ökoiskola pályázat megírására a járvány okozta többlet terhek miatt nem kerülhetett sor.

Egyrészt, iskolánkban eddig is számos, a fenntarthatóságra nevelés témakörébe tartozó projektet valósítottunk meg: fákat ültettünk az iskolaudvaron, zöld növényekkel díszítettük fel körkörös aulánkat, minden osztályteremben és folyosón szelektív hulladékgyűjtőket helyeztünk el, akvarisztikai projektbe kezdtünk, amelynek keretében segítő pedagógus jelenlétében tanulóink végzik el az aulai akvárium tisztítását, a halak etetését.

Másrészt, az utóbbi években érezhetően egyre nagyobb teret nyert a fenntarthatóság értékrendjének képviselete a közgondolkodásban: a fiatalok egyre fogékonyabbak a jövőjüket érintő egyszerre globális

és lokális problémákra, továbbá a zöld gondolat a köznevelésben is egyre hangsúlyosabb szerepet kap (ld. NAT, pedagóguskompetenciák, témahetek).

Már meglévő hagyományaink és a környezettudatos szemlélet erősödésének folytán, úgy gondolom, hogy belvárosi adottságaink mellett is viszonylag könnyen megvalósítható szakmai és anyagi befektetéssel el fogjuk tudni nyerni az **Ökoiskola** címet.

Ennek érdekében a tanulók és a pedagógusok részvételével **öko-teamet** hozok létre, amelyben áttekintjük, hogy milyen feladatokat kell a cím elnyeréséhez elvégeznünk, továbbá az iskolaudvar-fejlesztési projekt keretében kiépítünk egy nagyobb méretű, fedett kerékpár tárolót.

2.4.3. Témahetek

Folyamatos figyelemmel kísérjük, és hasznos kezdeményezésnek tartjuk az évről évre megjelenő köznevelési témahetek rendszerét. Kezdetben ötletszerűen csatlakoztunk a *Pénz7 pénzügyi és vállalkozói témahét*, a *Digitális Témahét* és a *Fenntarthatósági Témahét* programjaihoz. A 2019/2020-as tanévtől kezdődően alakítottuk ki a gimnáziumon belül azt a **konceptiót**, amely **rendszerszinten** meghatározza, hogy az életkori adottságokat figyelembe véve, egy adott évfolyam melyik témahéttel kapcsolatban érdekelt. E koncepciónak köszönhetően lehetővé vált, hogy minden osztályunk mindhárom témahét programjában legalább egyszer részt vehessen. Az évek során sikerült a különböző területek felelőseit kiválasztani kollégáim közül, továbbá számos külső szakmai partnerrel is fel tudtuk venni a kapcsolatot.

Fejlesztési céljaim között szerepel az, hogy a témahetek sikeres megszervezése érdekében továbbra is gyűjtsük az erre a célra készülő tankönyveket, oktatási segédanyagokat, továbbá az, hogy ezeknek a programoknak nemcsak szakmai, hanem **pedagógiai értelemben** is keretet adjunk: a témahetek zárásaként a tanultakról akár kvízzjátékok segítségével versenyt hirdessünk, a szervezők és az aktív résztvevők számára emléklapot, oklevelet adhassunk át.

2.4.4. Egyéb szakmai kérdések

Kedvező adottságaink – úgymint iskolánk elhelyezkedése, folyamatosan formálódó és erősödő szervezeti kultúránk, motivált és összetartó tantestületünk, tehetséges diákjaink – szoros összefüggésben állnak sikereinkkel, egyre javuló megítélésünkkel, eredményességünkkel. Mindezen feltételek ugyanakkor egyre növekvő felelősséget is rónak ránk: a gimnáziumunkba érkező tanulók mennyire találják meg számításaikat a nálunk eltöltött 4, 5 vagy 6 év alatt? A **hozzáadott értéket** illetően milyen sikereket tudunk felmutatni? Hogyan tudjuk fejleszteni szakmai igényességünket?

Itt említek meg az eddigi fejezetekben felsorolt gondolatokon kívül néhány olyan pedagógiai célt, amelyek elérése révén még erősebbé és korszerűbbé válhat a Veres Pálné Gimnázium:

- a tanórai és tanórán kívüli **differenciálás** lehetőségei, a személyre szabott tanulás, egyéni tanulási utak módszertana, a magasabb szintű gondolkodás fejlesztése;
- a **motiváció** kérdésköre: az érdeklődés fenntartása, a fejlesztő értékelés eszköztára, a megértési nehézségek feltérképezése; a drámapedagógiai eszközök kiaknázása;
- a 21. századi **tanulási készségek** további fejlesztése, beépítése a helyi tantervekbe: a kooperatív tanulás, a kommunikáció, a kritikus gondolkodás, a vitakultúra és a kreativitás fejlesztése;
- az asszertív **kommunikáció**, a konfliktuskezelés kérdésköre;
- szociális érzékenyítés;
- a pályorientációs témákhöz adható módszertani segítség.

Úgy gondolom, hogy többek között e pedagógiai kérdések átbeszélése, külső szaktanácsadók bevonásával, jó gyakorlatok megosztásával képezhetik az elkövetkezendő évek belső továbbképzéseinek, nevelési értekezleteinek tematikáját.

2.5. Közösségfejlesztés

Hagyomány, jövőkép és közösség: már jelmondatunk kapcsán is láttuk, hogy egymástól mennyire elválaszthatatlan fogalmak. A bevezetőben leírt küldetésstudat gondolatmenetét folytatva foglalom össze ezen a téren elért eredményeinket.

A jubileumi rendezvényeken kívül **számos közösségfejlesztő kezdeményezésünk** valósult meg vagy erősödött tovább az utóbbi években: példaképpen említem a bejövő osztályaink szeptemberi köszöntésének új elemét, a nyakkendők rituális átadását; a VPG-s pulóverek identitást erősítő és széles körű divatját; az újrainduló iskolaújságot; a szalagavató bálók elmaradhatatlan részévé váló tanártáncot, amelyet leírhatatlan hangulatú ösztánc követ.

Diákönkormányzatunk programkínálata is színesebbé vált az utóbbi években: a hagyományos gólyatábor, gólyaavató, sportéjszaka szervezése mellett, nagy népszerűségnek örvend a sütívásár és a tökfaragó verseny. Mindezerért külön köszönet illeti a DÖK tagságát és a DÖK-öt támogató kollégáimat!

Sajnos a COVID-19 nagyrészt ellehetetleníti a fenti programok megvalósítását, reméljük a következő tanévtől kezdődően visszatér közösségi életünk a normál kerékvágásba.

Az elismerések közösségfejlesztő vonatkozásairól itt szeretnék néhány szót szólni: iskolánk hagyományos díjait (Év Tanára Díj, Év Diákja Díj, Pál Tanár úr Díj, Herczegfalvy-Szereday Díj) részben a pedagógusaink, részben volt diákjaink alapították. Úgy gondolom, hogy a pozitív visszajelzésekre nagy szükség van, motiváló hatásuk, értékük megkérdőjelezhetetlen.

Ennek jegyében kezdeményeztem 2017-ben, hogy a fenti elismerések sorát a **Pro Schola Díj** megalapításával egészítsük ki. A díjjal kapcsolatos szabályzat javaslatát a nevelőtestület elfogadta. Ennek értelmében az anyagi elismeréssel is járó Pro Schola Díjat minden tanévben az a pedagógus kaphatja, akit eredményes munkájáért vagy közösségfejlesztő munkájáért pedagógustársai titkos szavazás során arra méltónak ítélnék. Az elismerést hét éven belül csak egyszer lehet megkapni. Tanév végén a díj átadásakor az előző év díjazottja fogalmazza meg és olvassa fel az új díjazottnak szóló méltatást. Bízom abban, hogy ez a díj a jövőben is fejleszti figyelmünket, érzékenységünket egymás munkájának elismerésére.

Az elkövetkezendő időszakban terveim közt szerepel a bejövő hetedikes tanulók számára a gólyatábor és erdei iskola különválasztása, a 11. évfolyam diákrendezvényének, a Kampánynak az újragondolása az aktuális járványügyi protokollokhoz alkalmazkodva, a végzős évfolyam érettségi átadó ünnepségének megreformálása, a diákönkormányzat hatékonyabb támogatása, az iskolai élet további színesítése.

2.6. Kapcsolatrendszer

Az elmúlt öt évben a gimnázium fenntartójával, a **Belső-Pesti Tankerületi Központ** vezetőivel, dolgozóival eredményes, kölcsönös tiszteleten és bizalmon alapuló kapcsolatot sikerült kialakítani. Ezúton is köszönöm nekik a személyes és szakmai támogatást, jóindulatot, amelynek köszönhetően meg tudtam valósítani intézményfejlesztési terveim túlnyomó részét. Köszönöm, hogy támogatták többek között mesterprogramomat, a képzési struktúra módosítására irányuló elképzeléseimet és a kazánház rekonstrukcióját.

Nagy örömmre szolgál, hogy a megújuló tankerületi vezetéssel is kiváló és konstruktív a kapcsolatunk, megnyugtató, hogy jó kezekben van 150 éves múltú visszatekintő iskolánk.

Immár több mint negyedszázada alakult meg a **Veres Pálné Gimnázium Iskolánkért Alapítványa**, amely nevéhez méltó módon nyújt az iskolai élet minden területére kiterjedő hathatós támogatást. Itt is köszönetemet szeretném kifejezni a Kuratórium tagjainak, akik önkéntes munkával fáradoznak iskolánk zavartalan működése, jól látható fejlesztése érdekében.

Iskolánk további erőforrása az az erkölcsi és anyagi értelemben is megnyilvánuló támogatás, amelyet a **Szülői Szervezet** tagjai biztosítanak a számunkra. Amellett, hogy rendszeresen felajánlják segítségüket, az iskola- és közösségfejlesztés terén kezdeményező szerepet is vállalnak. Hosszú évek óta nagy sikerrel szervezzük meg a Szülők és Nevelők Bálját, amelynek bevételeiből iskolánkat apró lépésenként modernizálni tudjuk. E rendezvényünk értéke az adományozáson túl, az önfeledt és tartalmas kikapcsolódás, amely a kapcsolati tőke megerősödésére is jótékony hatással van.