

# PÁLYÁZAT

az Emberi Erőforrások Minisztere által

a „Közalkalmazottak jogállásáról szóló” 1992. évi XXXIII. törvény 20/A. alapján

meghirdetett

**Fábry Zoltán Középiskolás Leánykollégium**

**Intézményvezetői (magasabb vezető) beosztás ellátására**

**Pályázó:**

Vincze Zsuzsanna

1041 Budapest, Liszt Ferenc utca 17/a, 2/7

**Intézmény:**

Fábry Zoltán Középiskolás Leánykollégium

1074 Budapest, Hársfa utca 4.

**Pályáztató:**

Emberi Erőforrások Minisztere

1054 Budapest, Akadémia utca 3.

#### 1.5.4 Kapcsolat a budapesti kollégiumokkal

A fővárosban számos középiskolai kollégium működik. Az intézmények jó kapcsolatot ápolnak egymással. Vezetői szinten rendszeresek az egyeztetések, a megbeszélések. Az aktuális kérdések, problémák megvitatása folyamatos.

Szakmailag támogatják egymást, megosztják jó gyakorlataikat műhelyfoglalkozások keretében. Ezeken az alkalmakon kollégiumunk dolgozói szívesen vesznek részt.

Működik kollégiumok közötti versenyrendszer is. Szellemi-, művészeti versenyeken mérettethetik meg magukat a kollégisták. A "Mozgásban a kollégium" programsorozat keretében a sportolni vágyók – leginkább amatőr versenyzők – kapcsolódhatnak ki, illetve versenyezhetnek. A legtöbb kollégiumhoz hasonlóan intézményünk diákjai nemcsak szereplői a sporteseményeknek, egy alkalommal szervezői is. Az elmúlt években a versenyek többségén kiemelkedő, jó eredményt értünk el, ami a diákok tehetsége, pozitív hozzáállása mellett a nevelőtanárok lelkes felkészítő munkájának is köszönhető.

#### 1.5.5 Kapcsolat egyéb intézményekkel

Az Oktatási Hivatal kollégiumi bázisintézménye a Váci Mihály Kollégium. Programjain, jó gyakorlatok, innovációk és módszertani modellek előadásain, műhelyfoglalkozásain rendszeresen részt veszünk. Intézményvezetője többször tartott szaktanácsadást minősítés, tanfelügyelet és önértékelés témakörben.

A budapesti POK továbbképzésein, tanfolyamain is rendszeresen részt veszünk a kollégiumot, módszertani megújulást támogató témakörökben.

## 2. Fejlesztési tervek, célmeghatározás

16 éve dolgozom a kollégiumban. Ez idő alatt több szemszögből is figyelemmel kísérhettem az intézmény működését. Kezdő pedagógusként, nevelőtanárként tudom, milyen újoncként bekerülni a köznevelés, közoktatás vérkeringésébe. Csoportvezetőként megtapasztalhattam, milyen egy kis közösséget irányítani, a mindennapi tevékenységüket felügyelni. Munkaközösség-vezetőként az adminisztrációs feladatokba kapcsolódhattam be. Intézményvezető-helyettesként pedig a vezetői feladatokhoz kerültem közelebb. Mindeközben pedig szervesen kivettem a részem a foglalkozások tartásából, a hagyományos és egyéb programok szervezéséből is.

Az évek során arra törekedtem, hogy minden területen a maximumot hozzam ki magamból és a feladattól, illetve, hogy folyamatosan fejlődjek. Vezetőként is erre fogok törekedni a jogszabályok előírásai mentén, nem tévesztve szem elől a gyermekek érdekeit, fejlődését.

A kollégium értékrendjének továbbvitele egyik fontos célom. Az évek óta együtt dolgozó közösséggel könnyű feladatnak tűnhet, de az állandóan változó környezet, a külső hatások megnehezítik a hagyományos értékrend megtartását. A mi dolgunk az egyensúly megtalálása. **Értéket, hagyománytiszteletet közvetíteni, közben pedig követni a világ változását.** Fontos tudnunk, hogyan érzük el a fiatalokat, mik azok a platformok, amelyeken megszólíthatjuk őket.

Úgy gondolom, hogy ehhez feltétlenül együtt kell dolgoznunk a szülőkkel is.

A másik fontos cél a diákok megtartása, és a férőhelyek folyamatos feltöltése. A csökkenő gyereklétszám nálunk is érezteti hatását. Szerencsére tanév elejére nem marad üres férőhelyünk, de egyre nehezebb megtölteni az épületet.

A szakmai munka tekintetében fontosnak tartom, hogy az iskolai tanulmányok segítése mellett foglalkozásainkon gyermekeink hasznos, **gyakorlati képzést, tudást** kapjanak.

A célok eléréséhez, a tervek megvalósításához csapatmunkára van szükség. A csapat alatt nemcsak a nevelőtanárokat és a kollégium dolgozóit értem, hanem mindazokat a partnereket, akikkel kapcsolatba kerülünk, akik nélkül nem valósulhat meg a magas színvonalú pedagógiai munka. Az intézmény dolgozói hiába végzik munkájukat legjobb tudásuk és képességük szerint, ha kevés a tanuló, ha nincs pénzforrás, megfelelő háttér. Éppen ezért a partnerkapcsolatok ápolása kiemelkedő jelentőségű.

A fejlesztéssel kapcsolatos elképzeléseimet a vezetői tanfelügyelet által megfogalmazott 5 terület mentén dolgoztam ki.

## 2.1 A tanulás és a tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

„A kollégium az a nevelési-oktatási intézmény, amely az iskolai tanulmányok folytatásához szükséges feltételeket biztosítja, ha az a lakóhelyüktől távol tanulók számára a szabad iskolaválasztáshoz való joguk érvényesítéséhez (...), a tanuló testi-lelki egészségét veszélyeztető, tanulását akadályozó otthoni körülmények miatt szükséges.”<sup>1</sup> Ennek érdekében fontosnak tartom a **megfelelő lakhatási körülmények biztosítása mellett a tanuláshoz**

---

<sup>1</sup> 2011. évi CXC törvény (Nkt.) 17§ (1)

**szükséges nyugodt környezet** kialakítását. Ehhez a jól működő szilenciumi rendszer, a nevelőtanárok szakképzettsége, korrepetáló, tanulást segítő foglalkozásaik megfelelő keretet nyújtanak. Programjaink, foglalkozásaink szervezésekor minden esetben szem előtt kell tartani, hogy hasznos, gyakorlati tudást, tapasztalatot adjunk át a diákoknak.

A pedagógiai programban meghatározott célok, feladatok, fejlesztési követelmények és értékek megfelelőek. A változtatás lehetőségét a modernizálásban látom. Át kell gondolni, milyen módszerekkel lehet a tizenévesek figyelmét felkelteni és fenntartani, mivel motiválhatók még jobban a kollégiumi közösség alakításakor.

Célok és feladatok:

- az **iskolai tanulmányok** folytatásához meglévő **feltételek** bővítése – informatikai háttér biztosítása
- a **képességeknek** és **érdeklődésnek** megfelelő **személyiség** és **tehetség** fejlesztése,
- **környezettudatos** magatartás kialakítása,
- **egészséges életmód**, életvitel, **háztartási ismeretek** bővítése,
- **magyarság tudatra**, **nemzetiségi létre**, **európaiságra** való nevelés,
- **nemzeti** és **anyanyelvi nevelés** segítése,
- **pályaaorientáció** támogatása – szeretném, ha a diákok kollégiumi éveik alatt minél több szakmával megismerkednének. Ehhez az adott szakmában dolgozók segítségét venném igénybe (szülők, ismerősök, volt kollégisták bevonása),
- **gazdasági** nevelés, **pénzügyi** tudatosság kialakítása – szakember bevonása,
- **sportolási**, **művelődési**, **önképzési** lehetőségek biztosítása,
- **humánus légkörben**, **közösségi életre**, **társadalmi beilleszkedésre** való nevelés, **hátránykompenzáció**.

## 2.2 A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az intézmény jogszabályi, társadalmi és gazdasági környezete folyamatosan változik. A bennünket körülvevő világ is folyamatosan új kihívások elé állítja a kollégiumban folyó nevelő- oktató munkát végzőket. Ezekre a változásokra mindenképp reagálni szükséges.

Az egyik legnagyobb kihívás a gyermeklétszám megtartása. Az elmúlt évek tapasztalata, hogy év közben jelentős a diákok mozgása a kollégiumok között. Ezt mindenképp csökkenteni szükséges. Ebben partnerként tekintek mind a szülőkre, mind pedig az iskolákra. Véleményem szerint nagy szerepet játszanak abban, hogy a 14-18 éves gyermek milyen döntést hoz. A versenyhelyzet a köznevelésben, közoktatásban is jelen van. Ebben a helyzetben a partnerek



elégedettsége nagy segítség lehet. Az emberek többsége döntései előtt szívesen nézi meg, hogy mások milyen véleményt formáltak az adott termékről, szolgáltatóról. Nincs ez másképp a kollégium esetében sem. Szorgalmazni kell, hogy a közösségi oldalakon, illetve a Google kereső értékelő felületén minél többen mondják el véleményüket rólunk.

Fontos, hogy a **diákok jól érezzék** magukat a kollégiumban. Mindig is arra törekedtem, hogy meghallgassam a véleményüket. Vezetőként is lehetőséget szeretnék erre biztosítani számukra. A diákönkormányzat tevékenységén kívül egy véleménydoboz felállítását tervezem.

Az intézmény vezetősége mindig is törekedett a **szülőkkel való jó kapcsolat** kialakítására. Ezt a jól kialakított rendszert szeretném fejleszteni, modernizálni. Internetes, közösségi megjelenésünk jelenleg is van, azonban sokkal aktívabbá szeretném tenni a diákok bevonásával. Fontosnak tartom a szülői levelezőlista segítségével a rendszeresebb tájékoztatásukat. Ne csak problémás esetben vegyük fel a kapcsolatot a szülővel, hanem a sikerekről, örömeikről is gyakrabban tájékoztassam őket. A szülőknek érezniük kell, hogy gyermekük jó kezekben van, hogy programjaink, tetteink az ő fejlődésüket segítik.

Az **iskolákkal való szorosabb kapcsolat** kialakítása is elősegítené a férőhelyek biztosabb feltöltését. A versenyhelyzet szükségessé teszi az intézmény erőteljesebb PR-tevékenységét. A hosszabb távú cél pedig egy vagy két bázisiskola kialakítása lenne. Elsősorban a Belső-Pesti Tankerületi Központ és a VII. kerület iskoláinak diákjaira építenék. Ebben mindenképpen számítok a tankerület támogatására is.

Meglátásom szerint a kollégiumnak alkalmazkodnia kell az iskolák megváltozott időbeosztásához. Késő délutánig tartó tanítási órák, próbák, egyéb programok miatt sokszor későn érkeznek vissza a kollégiumba a tanulók. Olyan elvárásrendet szeretnék kialakítani, ami figyelembe veszi mindezt. Ugyanakkor az iskolákkal is szükséges ismertetni a kollégium elvárásrendszerét. Ha partnerként tekintünk egymásra, a diákok is jobban tudnak alkalmazkodni a helyzethez.

A vezető hangsúlyos feladata a jogszabályok nyomon követése, szükség esetén pedig az alapdokumentumok frissítése vagy újabbak elkészítése, hiszen a törvényes működés elsődleges szempont.

A nevelőtanárok folyamatos képzését, fejlődését is támogatom, különös tekintettel az új módszerek, jó gyakorlatok megismerésében, illetve a digitális kompetencia fejlesztésében.

### 2.3 Önmagam stratégiai vezetése és operatív irányítása

Már gyerekként tudtam, hogy a családi hagyományt folytatva a pedagógus pályát választom hivatásomnak, tudatosan készültem erre a munkára. A családi, rokon összejövetelek a magas tanárlétszám miatt elég rövid időn belül tantestületi gyűléssé alakultak át. Egy idő után több családtag is vezetővé vált, így a pálya ezen oldalát is közelebbről szemlélhettem. Megtapasztalhattam a munkakör szépségét és nehézségét, sikereit és kihívásait. Igazi minta számomra ezen a területen Édesanyám elhivatottsága, tudása és odaadása a pálya iránt.

Milyen vezető szeretnék lenni?

**Szakmai:** Olyan vezető, aki magas szintű szakmai tudással rendelkezik, aki ismeri és követi az oktatásra-nevelésre vonatkozó jogszabályokat, tisztában van a köznevelésre, közoktatásra ható tényezőkkel, aki figyelemmel kíséri a változásokat és reagál azokra a legjobb tudása szerint.

**Emberséges:** Olyan vezető, aki nem él vissza a hatalmával, aki partnerként, emberként kezeli a beosztottjait, akiben megbíznak a munkatársai, de tisztában van azzal, hogy a döntéshozatal, azok elfogadtatása az ő feladata.

**Reflektív:** Olyan vezető, aki elismeri, hogy tökéletes ember és így tökéletes vezető sincs, hogy időről időre szükséges az önvizsgálat, mások véleményének meghallgatása.

**Felelős, hiteles:** Olyan vezető, aki vállalja döntéseiért a felelősséget, aki elismeri, ha hibázik, vállalja a következményeket és mindent megtesz, hogy javítsa azt.

**Rugalmas:** Olyan vezető, aki képes változni és változtatni, aki felismeri az intézmény működésére ható körülményeket, és azokat pozitív irányba tudja fordítani a fejlődés érdekében.

Olyan vezető, akit tisztelnek és elfogadnak a kollégái. Nem őket szeretném vezetni, hanem velük együtt alkotni.

Célom és feladatomban ezen a területen tehát az információk birtoklása (jogszabályok, határidők, fenntartói elvárások), a stratégiai vezetéshez szükséges tájékozottság, tudás bővítése és frissítése, az önreflexió képességének fejlesztése, a nevelőtestület véleményének megismerése, és egy csapat, egy jó közösség kialakítása.

## 2.4 Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezető egyik feladata, hogy olyan légkört teremtsen, ahol mindenki a legtöbbet hozza ki magából. Ehhez ismerni kell a **munkatársak erősségeit**, és olyan feladatokkal megbízni őket, amelyek sikerélményt adnak, illetve **felmérni a fejlődési irányt**. Fontos a példamutatás, a munka iránti lelkesedés, ami képes aktivizálni a csapat tagjait.

Az együttgondolkodás, a vélemények meghallgatása egy ilyen kis létszámú közösségben még inkább hangsúlyos.

A tanári munka szerves része a jogszabályokban előírt kötelezettségek teljesítése is. Ennek koordinálása, ellenőrzése a vezető feladata, kidolgozása, gyakorlati megvalósítása azonban csapatmunka. Ezt a szemléletet a jövőben is tartani szeretném.

A kötelező alapidokumentumok rendelkezésre állnak. Módosításukra jogszabályi változások esetén kerül sor.

Az önértékelési folyamat intézményünkben jelenleg is zajlik, és a belső ellenőrzési csoport lelkiismeretesen végzi munkáját.

A kollégiumok számára is kötelező alkalmazni a KRÉTA rendszert a nevelőtanárok munkájának, a foglalkozások megtartásának adminisztrációjához. A felület a kollégiumi környezethez nehezen adaptálható. Intézményvezető-helyettesként sikerült kialakítani egy rendszert, ami működik, de folyamatos fejlesztésre szorul.

A tanügyigazgatási feladatok tekintetében a digitalizálás előnyben részesítését támogatom, szem előtt tartva a környezettudatosság jegyében a kevesebb papír elvét. A digitális oktatás bevezetésével kialakított kollaboratív alkalmazások használata a normál tanrend idején is hasznosítható a foglalkozások adminisztrációjához.

## 2.5 Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Véleményem szerint egy köznevelési, közoktatási intézmény sikerességét a tanulmányi eredményen túl az is mutatja, ha a résztvevői jól érzik benne magukat. Különösen igaz ez a kollégiumokra. A **jó hangulat, a pozitív élmények**, a „de jó hazajönni” érzés itt talán még fontosabb.

A kollégium kiemelt célja, feladata a tanulmányok segítése mellett az esélyegyenlőség megteremtése, felkészítés a felnőtt életre, hasznosítható gyakorlati tudás átadása, és családi, nyugodt légkör megteremtése.

A vezető felelőssége az intézmény működésének megszervezése úgy, hogy e célok megvalósuljanak, hogy a nevelő-oktató munka a lehető legmagasabb színvonalú legyen.

Fontos, hogy biztosítva legyen a nyugodt háttér, rendelkezésünkre álljanak az eszközök, hogy olyan épület fogadja a diákokat, ahol a szülő szívesen hagyja gyermekét.

Szerencsés vagyok, hisz egy olyan intézmény vezetői posztjára pályázhatok, ahol a legtöbb feltétel adott. Nem kell mindent előlről kezdeni, hanem a biztos alapra lehet még tovább építkezni. Ez nem jelenti azt, hogy nincs további fejlődési, fejlesztési lehetőség.

### **Fejlesztési elképzelések rövid-, és hosszú távon**

Rövid távon:

- a számítógépes park megújítása, kapacitás fejlesztése
- a szakmai munka technikai feltételeinek javítása (megbízható színes nyomtató, fénymásoló, szkennelő a tanári szobába),
- tisztasági festés valamennyi helyiségben.

Közép- és hosszú távon:

- nyílászárók cseréje, fűtési rendszer korszerűsítése,
- a földszinti mosdó felújítása,
- a belső udvar burkolatának felújítása.

A fejlesztések megvalósításához szükséges pénz előteremtésében számítok a Tankerületi Központ segítségére, a pályázati lehetőségek felkutatásában.