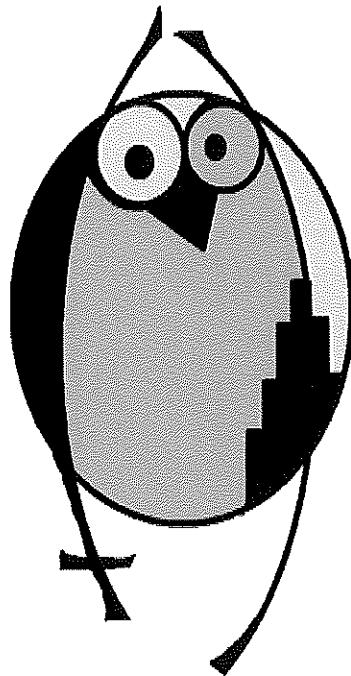


Pályázat
a Hugonnai Vilma Általános Iskola

Igazgató
beosztás ellátására

Pályázati azonosító: TK/196/HR/KOZINT/00270-1/2024



Pályázó:

Tamaskáné Fekete Erika
általános iskolai tanító, német szakos nyelvtanár

Tartalom

1	Bevezetés	3
2	Helyzetelemzés	3
2.1	Tárgyi feltételek.....	4
2.2	Humán erőforrás	5
2.2.1	Pedagógusok.....	5
2.2.2	Diákok	6
3	Nevelő-oktató munka	6
3.1	Napközis ellátás.....	10
3.2	Tanulószoba.....	10
3.3	Szakkörök	10
3.4	Iskolai hagyományok.....	11
4	Fejlesztési elképzelések.....	12
4.1	Személyi feltételek	12
4.2	Oktató- nevelő munka	13
4.3	Tárgyi feltételek.....	15
4.4	Pénzügyi erőforrások.....	15
4.5	Szponzorok	15
5	Vezetési struktúra	16
5.1	A szervezeti felépítés és indoklása	16
5.2	Belső kapcsolatok	18
5.2.1	Diákönkormányzat	19
5.2.2	Szülői munkaközösség	19
5.2.3	Alapítvány	19

„Vedd komolyan, amit csinálsz
és ha felelősséget érzel iránta,
jól fogod csinálni.”

(Csíkszentmihályi Mihály)

1 Bevezetés

2 Helyzetelemzés

Minden változás alapja a helyzetelemzés. Akár a szervezetek sikeres működését, akár az identitás eredményes fejlődését vizsgáljuk. A vizsgálat során megállapított fejlettségi szint a kiindulási pont, amely alapján meg tudjuk fogalmazni céljainkat, és meg tudjuk tervezni a célok megvalósításához szükséges lépéseket. Ugyanakkor az időszakonként megismételt

helyzetelemzés eredménye a változás milyenségét is megmutatja: bebizonyítja, vagy cáfolja az elvárt fejlődést.

A helyzetelemzés segítségével objektív képet kapunk a vizsgált kérdésekben, amely jelentősen hozzájárul a tudatosan végzett pedagógiai munkához.

A jelen állapotok és a különböző dokumentumok (Pedagógiai program, beszámolók, intézményi, vezetői tanfelügyelet megállapításai) együtt tükrözik az iskola működésének komplex képét és a változások irányát a célkitűzésekkel, tervekkel a célba vett jövőbeni állapot képeivel együtt.

Mindezek figyelembevételével készítettem el intézményünk helyzetelemzését.

2.1 Tárgyi feltételek

Iskolánk a főváros és a XXII. kerület peremén helyezkedik el. Mint a századelőn általában, a főútvonalra építették, 1927-ben. Egy kivételtől eltekintve az 1-4. évfolyamos osztályaink az alsó szinten az 5-6. évfolyamos osztályaink a felső szinten helyezkednek el.

Iskolánk külső megjelenése kellemes benyomást tesz a külső szemlélőre, hiszen 2000-ben a homlokzati rész, majd a tető felújítására, 2007-ben a külső nyílászárók, majd 2014-ben a belső nyílászárók cseréjére került sor. Jelenleg 11 osztálytermünk, 4 szaktantermünk (informatika, technika, rajz, kémia), 3 kisterem, 5 szertár, tornaszoba, tornaterem, tankonyha, sportudvar szolgálja az oktatást. Az iskola belső udvarán kialakított korszerű játszótéren lehetőségük van a tanulóknak a szabadidő hasznos és aktív eltöltésére.

Intézményünk belső megjelenéséről nem állapítható meg ugyanaz, mint a külsőről. Történtek ugyan fejlesztések, melyek mennyiségének az anyagi lehetőségek határt szabtak, de összképében elmondható, hogy - annak ellenére, hogy tankerületi és szülői támogatással is történtek felújítások, - sok teendő van még a belső tereken a megfelelő minőség biztosításához. Első osztályosaink a tankerület beszerzésének köszönhetően új tanulói bútorokkal kezdték meg a 2023/24-es tanévet. Az utóbbi évek egyik legnagyobb innovációját tudtuk megvalósítani idén Budafok-Tétény Budapest XXII. kerület Önkormányzatának támogatásával. Az iskola alapítványa a jelentős támogatásnak köszönhetően tanulói öltözőszekrényeket, a tanári szobába tanári asztalokat tudott beszerezni.

Nevelőtestületünk fontos nevelési tényezőnek tartja az iskola belső enteriőrjét, a tanulóktól is elvárjuk, hogy megbecsüljék az iskolát, környezetüket. Mindannyian tudjuk, hogy az esztétikus, gondozott, szép környezet befolyásolja a diákok viselkedését, visszatartó erő lehet a helytelen viselkedéstől. Épp ezért ezen a területen még sok a teendőnk, amelyeket a fejlesztési elképzelések fejezetben fogok részletezni.

A korábbi évek korszerűsítéseinek köszönhetően az eszközrendszer és állomány megteremtette a minőségi munka lehetőségeit, napjainkban azonban ezek a feltételrendszerek nem elégségesek. Kiemelném, hogy az intézményben a könyvtár és a számítástechnika szaktanteremben lehetőség van multimédiás eszközök alkalmazására, akár tanítási órákon, akár tanítási órákon kívüli időszakban. Két tantermünkben van lehetőség digitális tábla alkalmazására. Ezekon kívül laptopok és tabletek is rendelkezésre állnak a tanulók számára. Sőt, a tanulók olykor a saját mobiltelefonjaikat is használhatják a tanítási órákon bizonyos feladatok elvégzéséhez. Kollégáim motiváltak a digitális eszközök, digitális feladatok minél szélesebb körű használatában.

2.2 Humán erőforrás

Az iskolában, mint szervezetben, ahol pedagógusok, pedagógus munkát segítők működnek együtt a diákokkal az alaptevékenység végzése során, vitathatatlanul fontos szerepet játszik az emberi tényező.

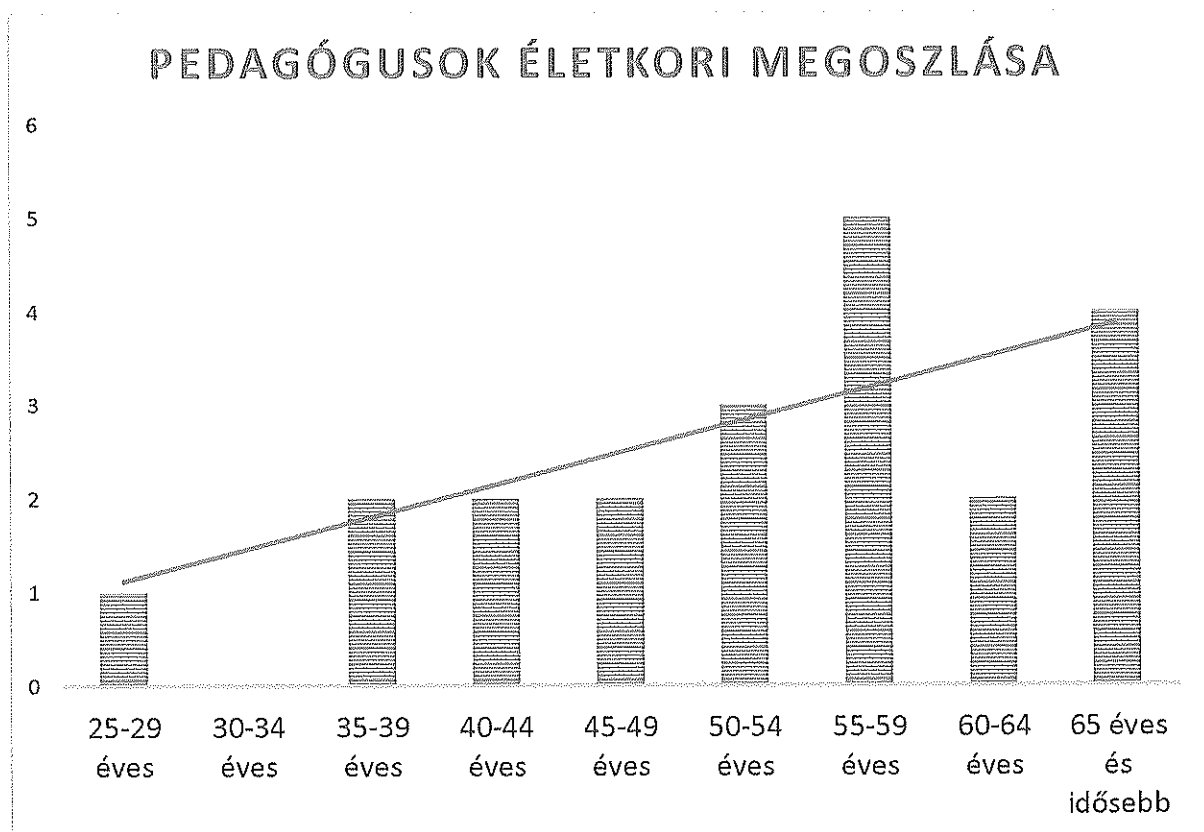
2.2.1 Pedagógusok

Pedagógusok létszáma: 21 fő. A fenntartó által engedélyezett álláshelyek száma: 25 fő. 3 fő kolléga rész munkaidőben látja el feladatát, és 1 fő óraadó. Nyugdíjasaink száma 5 fő, ebből 2 fő rész munkaidős munkavállaló. Az üres állásokat folyamatosan pályáztatjuk, betöltésükig állandó helyettesítéssel látjuk el a feladatokat.

A nevelő-oktató munkát segítők száma: 1 fő iskolatitkár, 3 fő pedagógiai asszisztens.

A pedagógusok létszámának utóbbi években történő csökkenését figyelembe véve nagy fluktuációról beszélhetünk. A fluktuációnak köszönhetően a nevelőtestület átlagéletkora nőtt, a nyugdíjas és nyugdíj előtt álló kollégák számának növekedése miatt. A pedagógusok átlagéletkora: 53 év. A nemek szerinti megoszlás az országos átlagnál kedvezőbb, a nevelőtestület tagjainak 1/5 részét teszik ki a férfiak.

Minden nevelőtestület hangulatának, munkabírásának, terhelhetőségének meghatározó eleme az életkor. Intézményünkben a kor szerinti megoszlás a következő:



A nevelőtestület képzettsége és legfőképpen emberi kvalitásai okán alkalmas a színvonalas feladatellátásra. Kivétel nélkül minden kollégánk számára fontos a munkája, hivatásukban a legfőbb szempont, hogy hasznos tudást tudjanak diákjaiknak, segítsék a gyermekeket,

mindezeken túl mindegyikük képes az egyes pedagógiai helyzetek megértésére és az egymással való, szükségszerű együttműködésre. A munka nyugodt, jó légkörben folyik.

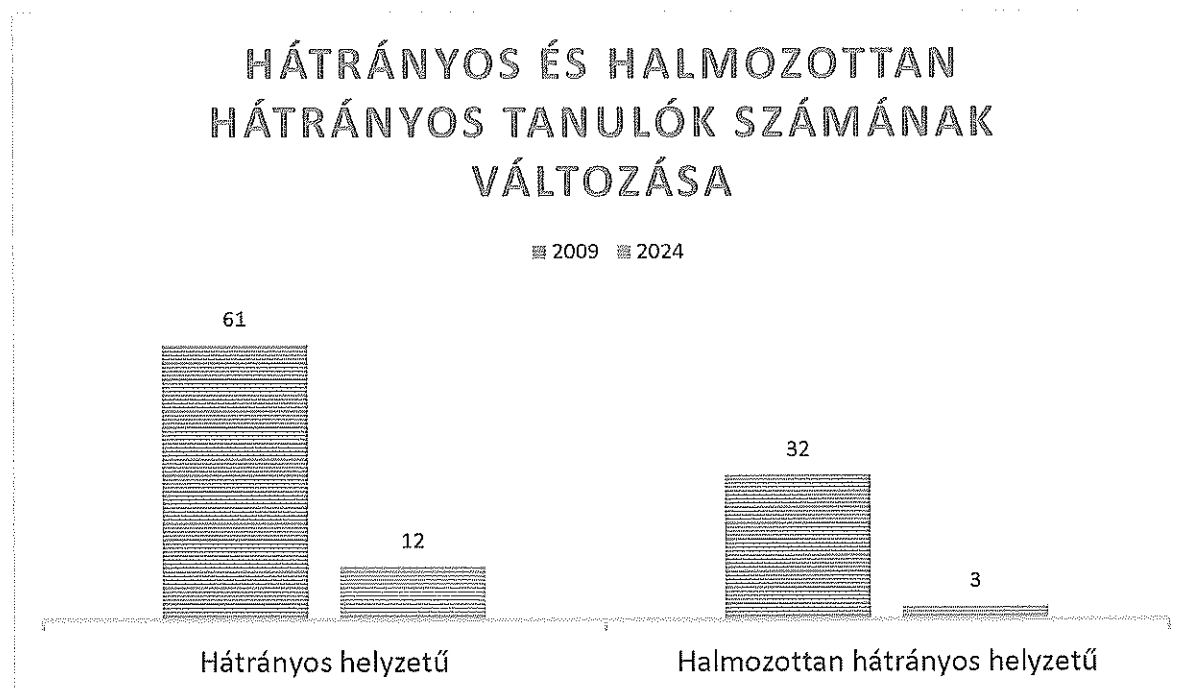
A technikai feladatok ellátását 1 fő takarító, 1 fő portás, 1 fő gondnok biztosítja.

2.2.2 Diákok

Fontos tényező a tanulók, a diákság összetétele, az iskolások emberi erőforrás jellege és természete, mert ez megkülönbözteti iskolánkat a közoktatás más intézményeitől.

Tanulólétszám: 183 fő

Az iskola tanulóinak többsége a környékbeli családi házas övezetből kerül ki, de vannak tanulók a szomszédos településekről, Érdről és Diósdról is. Nagytétény egy előregedett városrész. Sajnos a kedvezőtlen társadalmi változások az iskolába íratott tanulók családi, szociális hátterén is érzékelhető. Az iskola tanulói közül:



A diagram alapján megállapítható, hogy míg az iskola létszáma növekedett, addig a hátrányos és halmozottan hátrányos tanulók száma erőteljesen csökkent. Ennek több oka is lehet. Negatív indoka, hogy a szülők nem szívesen nyilatkoznak hátrányos helyzetükről. Pozitív indok, hogy jobb családi körülmények közül kerülnek hozzánk gyerekek. Az utóbbit tekintem igazán mérvadónak a csökkenést indokolva.

3 Nevelő-oktató munka

Pedagógiai célok a szülők megfogalmazása alapján:

- A tanulók alapképességeinek a fejlesztése.
- A továbbtanulást megalapozó biztos ismeretek nyújtása.
- Az önálló, aktív tanulói szokások kialakítása, tanulási technikák elsajátíttatása, a motívációs bázis megalapozása.

- A tanulók harmonikus személyiséggé formálása a testi-, a lelki-, és a szellemi képességek fejlesztésével.

Pedagógiai célok a nevelőtestület szűkebb értelmezése szerint

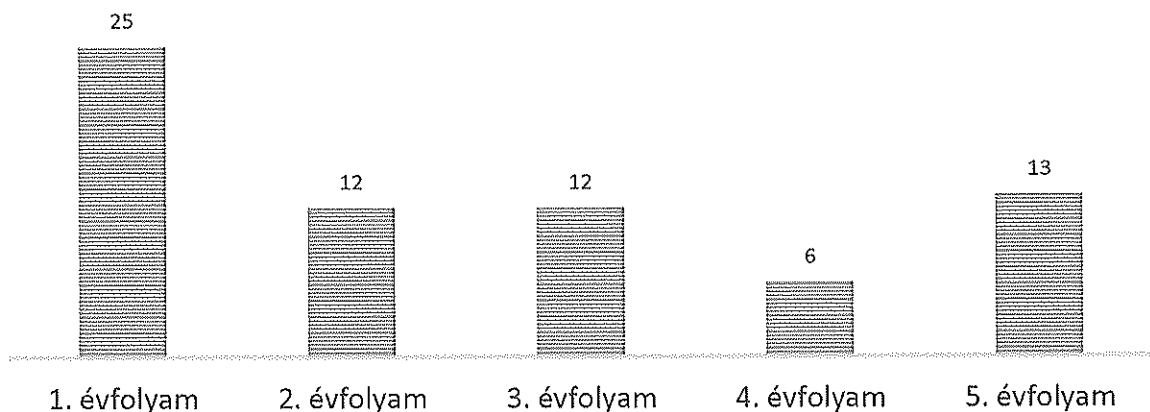
- Feladatunk tanulóinkat a lehetőségeiknek és a képességeiknek megfelelő középiskolai továbbtanulásra felkészíteni és beiskolázni.
- Az iskola szélesebb értelemben vett pedagógiai céljainak megvalósításához fogalmazta meg pedagógiai programját, alakította ki pedagógiai eszközrendszerét és szervezeti struktúráját.

Jó szakmai felkészültségű, elkötelezett, hivatástudattal és pedagógiai elvekkel rendelkező nevelőtestületünk szubjektív értékítélete szerint hatékony és eredményes a munkánk, a differenciált képességfejlesztést valósítjuk meg. Célunk, hogy a kultúra teljes körére építve szervezzük meg pedagógiai tevékenységrendszerünket.

A Hugonnai Vilma Általános Iskola nyolc évfolyamos általános iskola, mely 2017 szeptemberétől német nemzetiségi nyelvoktató programot is megvalósít párhuzamosan a Montessori pedagógiát alkalmazó nevelés-oktatással. A hagyományos nyelvoktató német nemzetiségi nevelés bevezetése 1. és 5. osztálytól felmenő rendszerben történik.

Az utóbbi évek során a Montessori pedagógia alkalmazását kicsit háttérbe szorítottuk, mert a szülők nagy része úgy gondolta, hogy SNI-s gyermekeknek megfelelő ez a módszer. Az intézményben megnőtt az SNI-s tanulók aránya, ami túlzott terhelést jelentett nemcsak az osztályközösségek, hanem a pedagógusok számára is. Így a német nemzetiségi nyelvoktató programot helyeztük előtérbe, ami azt eredményezte, hogy 1. osztálytól több kisdíák tanulja a német nyelvet játékosan. Jelenleg 5. évfolyamig vannak német nemzetiségi csoportjaink, osztályaink.

NÉMET NEMZETISÉGI NYELVOKTATÓ PROGRAMBAN RÉSZTVEVŐK SZÁMA



Szakmai alapdokumentumunk tartalmazza:

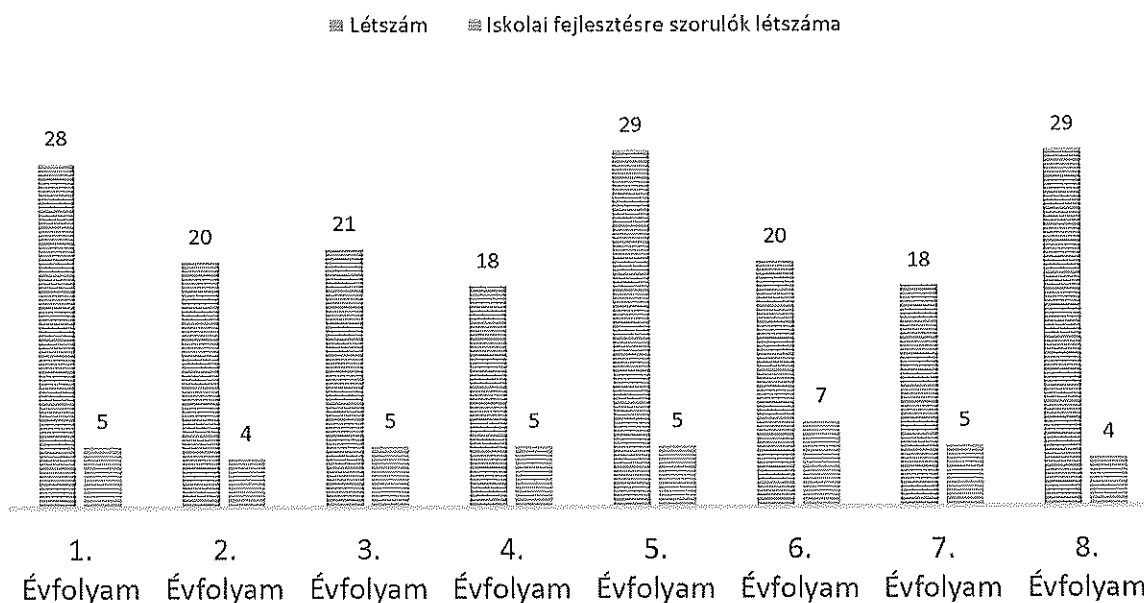
„-a többi gyermekkel, tanulóval együtt nevelhető, oktatható sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók nevelése-oktatása (beszéd fogyatékos, egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdők, értelmi fogyatékos -enyhe értelmi fogyatékos, érzékszervi fogyatékos - hallási fogyatékos, érzékszervi fogyatékos – látási fogyatékos) nevelését-oktatását.”

A szakszolgálatok és a szakértői bizottságok által kiállított szakvélemények alapján iskolai fejlesztésre jogosult tanulók száma a jelenlegi állapot alapján (a vizsgálatok folyamatosan zajlanak):

Évfolyamok	Létszám	BTMN	SNI	Számolt létszám
1.évfolyam	28	5	2	30
2.évfolyam	20	4	5	25
3.évfolyam	21	5	2	23
4.évfolyam	18	5	3*	22
5.évfolyam	29	5	4*	34
6.évfolyam	20	7	1	21
7.évfolyam	18	5	1	19
8.évfolyam	29	4	5*	35
Összesen:	183	40	23	209
Számolt létszám:	209		26	209

* 3 főnek számító tanuló

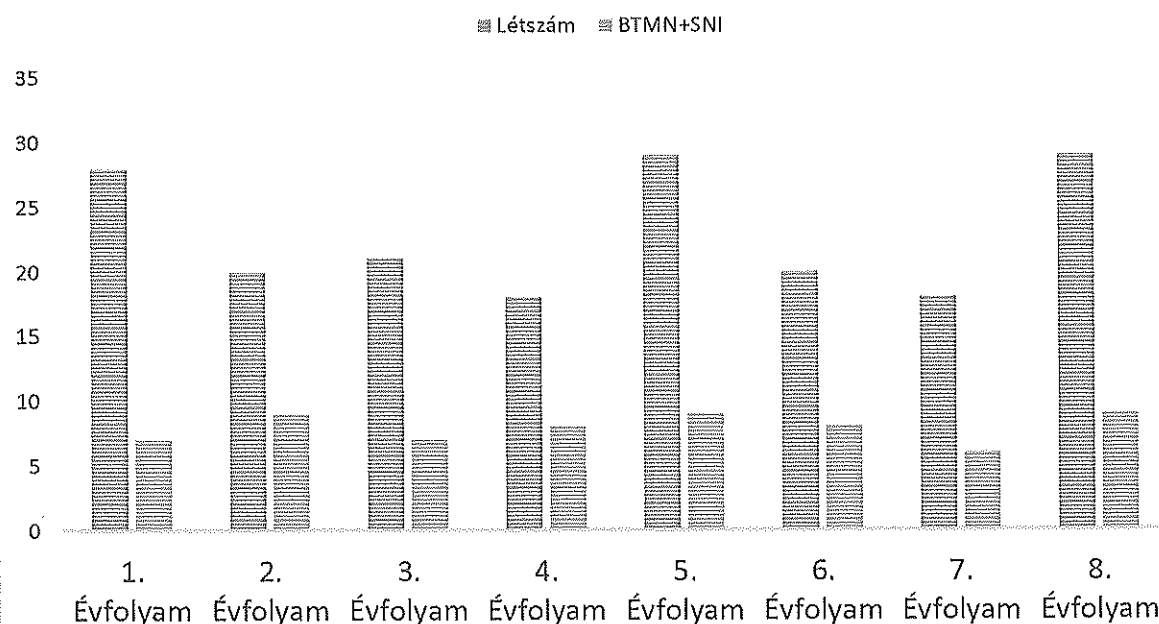
ISKOLAI FEJLESZTÉSRE SZORULÓK ARÁNYA



A BTMN-es tanulók fejlesztésére 1 fő fejlesztő pedagógus és 1 fő gyógypedagógus áll rendelkezésre. Sajnos a két állás közül csak egyet tudtuk betölteni, így a fejlesztésre szoruló tanulók fele nem kap fejlesztést.

Az SNI-s tanulók fejlesztését utazó gyógypedagógusok látják el. Sajnos az utóbbi időben szakemberhiány miatt akadályba ütközik az SNI-s tanulók fejlesztésének korrekt megvalósítása.

BTMN-ES ÉS SNI-S TANULÓK ARÁNYA



3.1 Napközis ellátás

Az iskola napközis csoportjainak száma: 6

A napközi feladata, hogy valamennyi tanulót rávezesse a számára legcélszerűbb tanulási módszerekre. Ezzel együtt feladatuk az is, hogy a tanítókkal, szaktanárokkal együttműködve differenciáltan, a lemaradás okát megkeresve, annak megfelelően segítse a tanulásban problémákkal küszködőket; illetve támogassa az egyes területeken kiemelkedőket tehetségük további kibontásában.

3.2 Tanulószoza

Az iskola a 7. és 8. osztályos tanulóinak a délutáni tanulószobán a napi feladatok (házi feladat megírása, az aznap feladott elméleti anyag elsajátítása) elvégzésére biztosít lehetőséget.

3.3 Szakkörök

Az intézmény a tanórán kívüli foglalkozások rendkívül gazdag kínálatával rendelkezik:

- Tömegsport
- Sakk szakkör
- Kézműves szakkör
- Rajz szakkör
- Idegen nyelvi szakkör
- Kobak szakkör
- Csecsemőgondozás

Az iskola magatartási és szorgalmi átlaga nem mondható rossznak. Az utóbbi években a tanulmányi eredmények átlagánál javulás tapasztalható. Ezt támasztja alá a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók számának nagymértékű csökkenése.

Magatartás: 3,96

Szorgalom:3,94

Megállapítható tény, hogy az iskolában, mint bármelyik másik intézményben egyre nő az arányuk a szülői házból neveletlenül érkező, vagy a szülői házban rossz impulzusokat kapó tanulók száma. Enyhébb probléma és viszonylag kezelhető, ha egyszerűen „csak” nem törődnek a gyerekekkel otthon. Náluk pótolható valamelyest, ami otthon hiányzik.

Az iskola továbbtanulási statisztikáját figyelembe véve megállapítható, hogy számottevő a 6 osztályos gimnáziumok elszívó hatása. Amely egyrészt pozitív, hiszen az iskola nevelési-oktatási feladatellátását dicséri, másrészt kedvezőtlen hatással van a tanulólétszám alakulására. A 8. évfolyamot követő beiskolázásra jellemző, hogy a tanulók több mint a fele szakmát tanul, kisebb hányaduk gimnáziumban tanul tovább. A szakmát tanulók nagyobb részénél is igény az érettségi megszerzése.

3.4 Iskolai hagyományok

Az intézmény megünnepeli minden évben a születésnapját. Minden évben Gálaműsort adunk az iskola partnereinek, amire osztályaink színvonalas műsorral készülnek. Ilyenkor számos kibocsátott öregdiák tér vissza szívesen ifjúsága egykori színhelyére.

Az iskola nagy múltja miatt stabil hagyományrendszerrel rendelkezik. Ezeknek a szokásoknak, hagyományoknak a kialakításánál a közösséghez való tartozás tudatának kialakítása és erősítése a cél.

„Olyan lesz a jövő, mint a ma iskolája”

(Szent Györgyi Albert)

4 Fejlesztési elképzelések

Egy kellően magas minőség folyamatos biztosítása mellett, a stratégiai és operatív vezetés nézőpontjait átgondolva, a vezetés célkitűzései a következő pontokban fogalmazhatók meg:

- A szülő, a tanuló szempontjából a következő célok fontosak: az iskola olyan alapműveltséget nyújtson, amellyel a tanuló érvényesülni tud a mindennapi életben, és a továbbtanulásnál. Az iskolában eltöltött idő ne csak hasznos legyen, hanem biztosítson a tanuló számára harmóniát, nyújtson érzelmi biztonságot. Örömteli visszajelzés, hogy egyre több szülő nyilvánul meg arról, hogy meglátásuk szerint érdemes volt ezt az iskolát választani.
- Ha a tanuló számára büszkeséget jelent ehhez az iskolai közösséghez tartozni, akkor van számára értéke az iskolának. El kell érniük, hogy rangot jelentsen ebben az iskolában diáknak lenni. Sok olyan öregdiákunk van, akik a későbbi életüket kedvezően meghatározó élményként tartják számon az iskolában eltöltött időt.
- A munkatársak szemszögéből reális és optimális célkitűzés a biztos munkahely, és a megélhetés biztosítása. A szakmai kibontakozásra lehetőséget kell adni.
- Az iskola szemszögéből fontos a hírneve, megítélése. Cél, hogy az eddigi ismertséget még inkább elismertség társuljon.

Fő célkitűzések, amelyek a későbbiekben is vállalhatók:

- Minőségi oktatás-nevelés
- Az állandóság és a változás legyen egyensúlyban. Az értékek megőrzése és a versenyképesség a cél.
- Olyan célokat határozzunk meg, amelyek a szülők, diákok igényeinek megfelelnek, és amelyeket a nevelőtestület szívesen felvállal.
- Elengedhetetlen a felhalmozott szellemi tőke kamatoztatása, a meglévő értékek erősítése.
- Eredményes PR munkára van szükség; az iskola pozitívumainak megjelenítése mindannyiunk feladata.

Az eddig megteremtett értékek, elért eredmények jó kiindulási alapot jelentenek és az előbbiekben megfogalmazott célok is szolgálják a továbblépést ahhoz, hogy az iskola gyermekvonzó, gyermekmegtartó képessége javuljon. Mindezen célok eléréséhez a nevelőtestület egységes munkájára, a szülők és diákok fokozott együttműködésére van szükség.

4.1 Személyi feltételek

Az iskola minőségi teljesítményét, hírnevét csak elkötelezett munkaerő révén növelheti. A dolgozók elkötelezettsége olyan, mint egy szerződés a vezetés és az alkalmazottak között. A vezetés feladata az értelmes feladatok kínálatának megteremtése, amely a dolgozók iskolához való hűségét, elkötelezettségét vonja maga után. Szakértelem és hozzáértés nélkül mit sem ér az elkötelezettség. Fontos még a közös érdek, annak a felismerése, hogy vezetőnek és

dolgozónak ugyanaz az érdeke; ami az iskola jó működése. Ennek következtében nagy hangsúly helyeződik a csapatmunkára.

Elengedhetetlenül szükséges, hogy személyes kapcsolatokon alapuló közösséggé formálódjon a tanári kar. Ahhoz, hogy oktatási-nevelési céljainkat megvalósíthassuk, nem mellőzhető a fent említett kapcsolatok megléte. Csapatmunkát csak úgy lehet végezni egy közösségben, ha annak minden tagja tisztában van saját képességeivel, értékeivel, s lehetőséget is kap ezek megmutatására, tisztában van szerepének fontosságával az adott közösségben. Ösztönző hatású lehet a feladatvállalásban, ha érzi, hogy tevékenységével formálhatja, alakíthatja azt a szűkebb környezetet, amelynek tagja. Szükségesnek tartom a személyenkénti elbeszélgetést, az egyéni vállalások feltérképezését. Ez lehetővé tenné ez a leterheltebb kollégák tehermentesítését, az egyenletes munkamegosztást és teherviselést. Az iskolában a fluktuáció következtében bekerült új kollégák és a régi kollégák egy egységes közösséggé kovácsolása lényeges feladata a vezetésnek. Szükségesnek tartom a tanári munkafegyelem erősítését (határidők betartása, iskolai rendezvényeken való részvétel, órakezdés és befejezés pontossága, stb.).

Az iskolai fejlesztésre jogosult tanulók nagy száma miatt (ahogy az előző fejezetben kimutattam) megoldást kell keresni a fejlesztő pedagógus és gyógypedagógus státusz betöltésére.

Erősíteni kell az egységes és határozott fellépést az iskolai döntések képviselőjében.

A humán erőforrás fejlesztése területén megoldandó feladat még a továbbképzési terv áttekintése, optimalizálása.

Tantestületünkben a pedagógusok átlagéletkora magas. Jövőbeli feladat fiatal új kollégák körütekintő kiválasztása. A pályakezdők segítése, mentorálása. Már most komoly gondot jelent egyes tantárgyak szakos ellátottságának biztosítása. Ez a probléma később az idősebb kollégák nyugdíjba vonulásával fokozottabban előtérbe fog kerülni. Elsősorban a reál szakosoknál szükséges sürgősen megoldást találni. Az emberi erőforrás optimalizálása érdekében a vezetésnek még sokat kell tennie a megfelelő képesítéssel rendelkezők megtartásáért.

A zavartalan munkához fontos a megfelelő információáramlás kellő időben történő biztosítása.

Belső hospitálások, egymás közötti tapasztalatcsere, egymástól való tanulás igényének fejlesztése-belső műhelymunka.

A nem pedagógus alkalmazottaknak is érezniük kell, hogy az iskola rendszerének fontos tagjai. Harmonikusabbá kell válnia a pedagógusok és nem pedagógusok közti együttműködésnek. A munkavállalói közösség fejlesztése is igen fontos, ehhez külső partnerek segítségét is be lehetne vonni.

4.2 Oktató- nevelő munka

Az iskola pedagógiai programja maradéktalanul képes teljesíteni a pedagógiai, szülői, fenntartói elvárásokat. Bizonyára megfelel az elvárásoknak a Pedagógiai Programban megfogalmazott, és a gyakorlatba is bevezetett nemzetiségi német nyelvvoktatás.

A Pedagógiai Programjában megfogalmazottak alapján, a Helyi Tanterv célkitűzéseinek megfelelően, olyan pedagógiai munka megvalósítását szorgalmazom, amelynek célja az alapműveltség megszerzése, melynek középpontjában 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 készségek, képességek felkészültté tegyék tanulóinkat az élethosszig tartó tanulásra.

A fentiek megvalósítása céljából, az eddigi arculatunknak megfelelően, továbbra is tervezem indítani 1. és 5. évfolyamon a nemzetiségi német nyelvoktató csoportokat/osztályokat.

Fontosnak tartom a hagyományápolás keretében tanulmányi kirándulások megvalósítását, a németiséghez köthető épített örökségek a megismerését.

Terveim közt szerepel német nyelvterületen lévő testvériskolai kapcsolat kialakítása. Sajnos az utóbbi igazgatói ciklusom alatt a helyzet nem volt kedvező ennek a célnak a megvalósítására. (covid-járvány, pedagógushiány, tartós helyettesítések stb.)

Céлом, hogy a nemzetiségi német nyelvoktatás a magasszintű nyelvi oktatást szolgálja, összhangban az iskola pedagógia programjában megfogalmazottakkal.

A tanórákon a modern kor követelményeit figyelembe véve olyan tanulásszervezési módszerek alkalmazása lenne célszerű, amellyel a tanulás folyamatában nő a tanuló önállósága. Gondolok itt a kompetenciaalapú oktatásra. Kompetenciaalapú oktatáson a képességek, készségek fejlesztését, az alkalmazásképes tudást középpontba helyező oktatást értjük, amely lehetővé teszi, hogy a külön-külön fejlesztett kompetenciák alkalmazása életszerű keretet, értelmet nyerjen a gyerekek számára. Ennek egyik elengedhetetlen feltétele a pedagógiai módszertani kultúránk megújítása, melynek eszköze a problémaközpontú tanítás vagy a cselekvésből kiinduló gondolkodásra nevelés, a felfedeztető tanítás-tanulás, a megértésen, tevékenységen alapuló fejlesztés.

Elképzeléseim közé tartozik a Komplex Instrukciós Program alkalmazása. A tantárgyaknál nem a teljes óraszám, hanem havonta egyszer, a magasabb óraszámú tantárgyaknál minden 5-6. órában. A tanulók motivációs szintjének a felkeltése és fenntartása a fő cél.

A KIP alkalmazása egyrészt segíti a hátrányos helyzetű, tanulásban lemaradt tanulók felzárkóztatását, másrészt lehetőség nyílik a tanulóknak az együttműködési szabályokra történő felkészítésére, a tehetségek kibontakoztatására a sokféle-, eltérő képességet megmozgató tananyag alkalmazásán keresztül. A feladatok alkalmasak a tanulóknak, hogy eltérő képességeikkel vagy eltérő problémamegoldó stratégiájukkal hozzájáruljanak a sikeres problémamegoldáshoz, amely lehetőségek továbbfejlesztik tanulóik erősségeit, miközben újakra is szert tesznek. A speciális munkaszervezés lehetőséget ad a pedagógusnak arra, hogy a feladatok megfelelő végrehajtása érdekében megtanítsa a gyerekeket a csoporton belüli együttműködési szabályokra, a meghatározott szerepek elsajátítására. Ebben a speciális csoportmunka-szervezésben a tanár célja az, hogy minden diáknak megadja a lehetőséget a munkában való egyenrangú munkavégzésre és tudatosítsa, hogy mindenkinek van olyan képessége, amely alkalmassá teszi a feladatok megoldásában való sikeres közreműködésre. A közvetett irányítás a pedagógus tevékenységének az a fajtája, amely teret ad a tanulóknak az önállóságnak az oktatási folyamatban, és amely mellett a tanulóknak lehetősége adódik döntések hozatalára, és alkalmassá válik önállóan tervezni, szervezni tanulási tevékenységét. Ebben a munkaszervezési formában nem a pedagógus áll a központban és onnan irányít.

A tehetséggondozásnak is kiemelt szerepet kell játszania iskolánk életében, hiszen számos olyan tanuló jár hozzánk, aki egy vagy több tantárgyból is kimagasló színvonalon teljesít, vagy különleges képességekkel rendelkezik a sport vagy valamelyik művészeti ág területén. Az ő felkészítésükre, fejlesztésükre a jövőben az érdeklődési körüknek megfelelő szakkörök indításával, egyéni foglalkozásokkal készülünk. A vetélkedőkre, versenyekre való felkészítést szintén fontos feladatnak tartom. A tehetséggondozásra nagyobb hangsúlyt kell fektetni.

Az intézmény létszámát tekintve nem jogosult szabadidő szervező státuszra, de a hátrányos helyzetű, veszélyeztetett tanulóink nagy aránya is indokolja, hogy gondoskodjunk a tanulóink

szabad idejének hasznos eltöltéséről. Ebben a feladatban nagy szerepet szánok a könyvtárnak, a pedagógiai asszisztenseknek és az osztályfőnököknek. Közös beszélgetésekkel, programok szervezésével, közös feladatmegoldással biztosíthatnánk a tanulók értelmes és változatos időtöltését.

Terveim közt szerepel egy mentor rendszer bevezetése, mely erősítené a kapcsolatot pedagógus és diák között. A személyes kapcsolattól, a diákok „fontos vagyok, fontos, hogy mit és hogyan teszek”-érzésétől, a pedagógusok nagyobb odafigyelésétől a tanulói motiváció, teljesítmény javulását várom.

Mindezt segíthetné a tanulás tanításának erősítése, akár külön foglalkozásként, illetőleg különböző tanulási módszerek megismertetése, amellyel a diákok hatékonyabban képesek tanulni.

4.3 Tárgyi feltételek

Az iskola eszközellátottságának fejlesztésére mindig szükség van. A kollégák közül már többen elvégezték az „Oktatás segítése interaktív táblával” nevű továbbképzést. A tudással már rendelkeznek, ehhez kellene még több eszközt beszerezni. Az anyagi forrás előteremtéséhez az iskola non-profit szervezetének, alapítványának a támogatására is számítok.

A német nyelv színvonalas oktatását egy nyelvi labor létrehozásával segítenénk.

Az első fejezetben megfogalmaztam, hogy a tanulók viselkedését környezetük nagyban befolyásolja. A belső terek esztétikusabbá tételére nagyobb gondot kell fordítanunk. Továbbra is számítunk az önkormányzat támogatására.

Nemcsak a belső terek szorulnak felújításra, hanem az intézmény épületének belső udvara is. Az udvar fejlesztése szükséges oly módon, hogy a felső tagozatos diákoknak is lehetőséget tudjon nyújtani a szabadidő hasznos eltöltésére.

4.4 Pénzügyi erőforrások

A szűkre szabott iskolai költségvetés növelhető pályázatokon való részvétellel. A kollégákat ösztönözni, érdekelté kell tenni a pályázatok megírásában.

4.5 Szponzorok

Lehet, hogy sokak számára kivitelezhetetlen feladatnak számít iskolai támogatók felkutatása. De ahhoz, hogy az iskola anyagi vagy más jellegű támogatáshoz jusson, nem szabad kihagyni ezt a lehetőséget sem. Ebben a szülők segítségére számítok.

„Egyedül minden nehéz,
együtt semmi sem lehetetlen.”
(Széchenyi István)

5 Vezetési struktúra

5.1 A szervezeti felépítés és indoklása

A nevelési-oktatási feladatok irányítására három vezetői szint működése indokolt. Jelenleg ez a működési struktúra valósul meg a gyakorlatban.

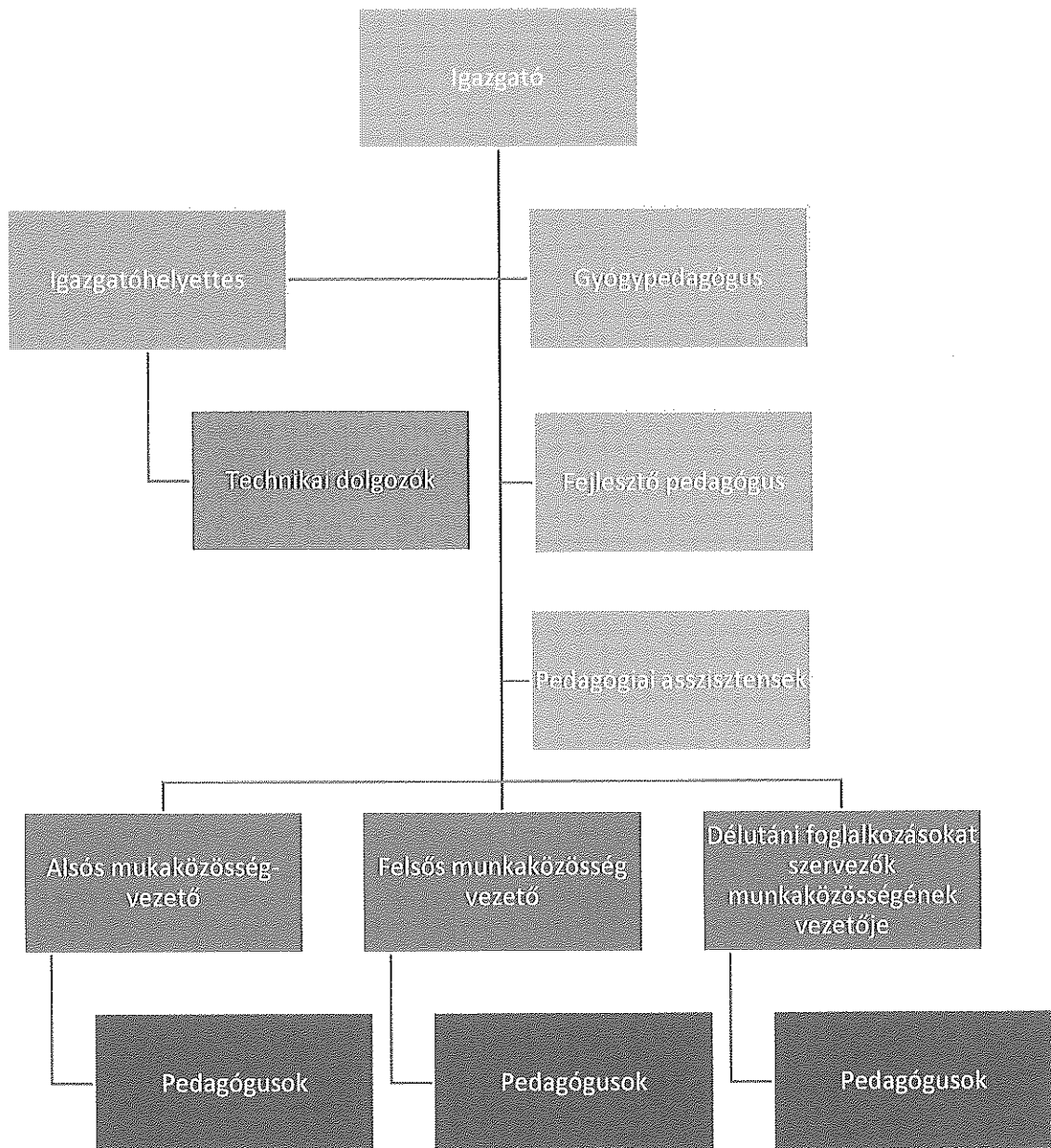
- intézményvezető
- intézményvezető-helyettes
- munkaközösség-vezetők:
 - alsó tagozatos
 - felső tagozatos
 - délutáni foglalkozásokat szervezők

Mind a három szint meghatározott irányítási, intézkedési és ellenőrzési feladatokkal rendelkezik.

Szervezeti ábra

A szervezet felépítése együtt jár a strukturált vezetői hatáskörökkel.

Kis szervezetben a vezetési funkciók működésének a felgyorsulása jellemző, mivel a döntésben résztvevők köre leszűkül.



Az ábra háromlépcsős vezetési rendszert mutat. Az elsőszámú vezető az intézményvezető, a második az intézményvezető-helyettes. Harmadik szinten helyezkednek el a munkaközösség-vezetők.

Az első és második vezetői szint irányítási, igazgatási feladatokat lát el. A harmadik szint a nevelés-oktatás szakmai irányítását végzi.

A szakmai munkaközösségek a magasabb jogszabályokban megfogalmazott jogkörökkel rendelkeznek, valamint az iskola pedagógiai programja, munkaterve és a munkaközösség tagjainak javaslatai alapján összeállított egy évre szóló munkaterv szerint tevékenykednek.

A szakmai munkaközösségek feladatai a szakterületükön belül:

- szakmai, módszertani kérdésekben segítik az iskola munkáját,
- részt vesznek az iskolai oktató-nevelő munka belső fejlesztésében tartalmi és módszertani korszerűsítésében,
- javaslatot tesznek a tankönyvekre és a szakmai pedagógiai munkát segítő taneszközök beszerzésére,
- részt vesznek az egységes követelményrendszer kialakításában, a tanulók ismeretszintjének folyamatos mérésében, értékelésében,
- szervezik és bonyolítják a tanulmányi versenyeket,
- javaslatot tesznek az igazgatónak a munkaközösség-vezető személyére,
- segítséget nyújtanak a munkaközösség vezetőjének a munkaterv, valamint a munkaközösség tevékenységéről készülő elemzések, értékelések elkészítéséhez.

A munkaközösségek munkáját kiemelt fontosságúnak tekintem. A nevelés-oktatás modern szervezetében szükség van a középvezetői pozíciók megtartására, sőt megerősítésére. Fontos feladat számomra a munkaközösség-vezetők szerepének erősítése, nagyobb szerepvállalása a vezetésben, továbbá ezek megfelelő kialakítása.

Nemcsak az oktatási feladatok ellátásának, hanem az intézmény hagyományrendszerével összefüggő tevékenységeknek, eseményeknek (farsangi bál, Hugonnai nap, stb.) a tervezését, szervezését, irányítását, értékelését, tehát vezetését is a középvezetői tevékenységek között tarthatjuk számon. Fontosnak vélem az iskola szűkebb vezetésének sokkal aktívabb együttműködését.

A pedagógiai asszisztensek a szervezeti ábra szerint közvetlen kapcsolatban van az intézményvezetővel, ezt az indokolja, hogy szükségesnek tartom, hogy az intézményvezető minden egyes intézkedésről tudjon.

A gyógypedagógus, iskolapszichológus és fejlesztő pedagógus munkájának az intézményvezető általi személyes figyelemmel kísérésére is szükség van, hiszen az iskola alapfeladatainak egy jelentős részét (a tanulók nagy száma miatt) a fejlesztő nevelés-oktatás teszi ki.

A vezetőségi megbeszéléseken a munkaközösség-vezetők részvételével történik a döntés-előkészítés. Véleményem szerint a döntéshozatal előkészítésébe be kell vonni a dolgozók meghatározott körét (demokratikus vezetés), ez optimális esetben együttműködést von maga után.

Szükséges lenne a jövőben a kommunikációért felelős csoport létrehozása. Az ő feladatuk lenne egyéni arculatunk alakítása, rendezvényeink reklámjainak erősítése, a honlap fejlesztése.

5.2 Belső kapcsolatok

A jól szervezett iskola igényli az intézmény belső szervezeteivel való együttműködést.

Egy demokratikusan működő szervezetben a közösség érdekeinek összehangolásához szükség van a velük folytatott kommunikációra.

Ilyen belső szervezetek:

- Diákönkormányzat
- Szülői munkaközösség
- Alapítványi kuratórium

5.2.1 Diákönkormányzat

Általános iskolában a Diákönkormányzat működése véleményem szerint nehézkes. A tanulók kis kora miatt nehéz a véleménynyilvánítás. Segítséget kell nyújtani ahhoz, hogy megtalálják azt a szervezési és működési formát, amely lehetővé teszi, hogy önállóan, érdekeiket érvényesítve működhessenek. Fontosnak tartom a diákokat érintő kérdéseknél a tanulók ötleteinek, véleményének a meghallgatását.

Célom, hogy a diákok lehetőséget kapjanak a tényleges felelősséggel járó döntésekre a közösségi élet szervezésében (diákprogramok, diákklub, stb.), a diákjogok gyakorlásában fejlődjön érdekérvényesítő képességük.

5.2.2 Szülői munkaközösség

Partneri kapcsolat kiépítésére törekszünk a szülőkkel. A szülői elégedettséget munkánk egyik értékmérőjének tekintjük. A szülőkkel való szervezett kapcsolattartás a Szülői Szervezeten keresztül valósul meg. A napi munkavégzésünk során is számos esetben igényeljük a szülői együttműködést (festés, felajánlások, programok szervezése és lebonyolítása). Terveim között szerepel egy szülői klub létrehozása, ahol lehetőség teremtődne arra, hogy szakemberek (orvos, fogorvos, védőnő) és szülők egymás véleményét is meghallgathassák. Ezek a foglalkozások az iskolai gyermekvédelem prevenciós munkáját is segítik majd.

Intézményvezetői fogadóórát heti 1 alkalommal lehetne szervezni, ahol az iskola egészét vagy az intézményvezetői teendőket érintő problémákat fogalmazhatnák meg a szülők.

5.2.3 Alapítvány

Véleményem szerint az alapítvány tevékenységét jobban össze kell hangolni az intézmény működésével. Tájékoztatást kell adni az alapítvány terveiről, tevékenységéről. Támogatására nagy szüksége van az iskolának.

A program elkészítésekor megerősödött bennem, hogy iskolánk egy alapjaiban jól működő intézmény, melynek megőrzendő értékei vannak. A fenntartóval, a nevelőtestülettel, szülőkkel, diákokkal a hatékony együttműködést keresve, a működési feltételeket javítva lehet még eredményesebb munkát végezni.

Bízva pedagógus kollégáim szaktudásában, empátiaképességében, gyermekközpontú felfogásában, az itt dolgozó alkalmazottak munkához való hozzáállásában döntöttem úgy, hogy megpályázom a Hugonnai Vilma Általános Iskola intézményvezetői beosztását.

Budapest, 2024. április 10.



Tamaskáné Fekete Erika