

**Pályázat
a**

BUDAPEST XXI. KERÜLETI ARANY JÁNOS ÁLTALÁNOS ISKOLA

INTÉZMÉNYVEZETŐ (magasabb vezető) beosztás állására

Azonosító szám: TK/206/HR/583-1/2021

Pályáztató

Emberi Erőforrások Minisztere

Dél-Pesti Tankerület

Pályázó

Pergovác Éva

1214. Budapest Erdősor utca 38. 1/5



Budapest 2021.03.15.

TARTALOM

I.Pályázati Nyilatkozat	4
II.Szakmai Önéletrajz	5
III.Pedagógiai pályám állomásai	8
IV.Vezetői Küldetés	12
Befogadó, esélyteremtő iskola	12
Pedagógiai arculat	12
Szervezeti arculat	13
Vezetői arculat	13
Szakmai-társadalmi elvárások	13
Szakmai elvárások	13
Szülő-és tanulói elvárások	13
Fenntartó-és helyi elvárások	13
V. Helyzetelemzés	14
1. Technikai erőforrások	15
1.1. Az épület általános állapota	15
1.2. Berendezés, eszközállomány	16
1.3. Forrásbővítés	16
2. Humán erőforrás	16
2.1. Technikai munkatársak	16
2.2. Titkárság	16
3. Szakmai erőforrások, szakmai helyzetkép	17
3.1. Tanulók	17
3.2. Nevelőtestület	17
3.3. Tanulás-tanítás	18
Tehetség gondozás	18
Esélyteremtés, elfogadás, befogadás	18
Lemorzsolódás	18
3.4. Továbbtanulás	18
3.5. Versenyeredmények	19
VI. Kapcsolatrendszer	19
1. Külsőkapcsolat	19
2. Belső kapcsolatok	19
2.1. Szülői szervezet	19
2.2. Diákönkormányzat	19

VII. Iskolafejlesztési program	20
1. Környezetkultúra fejlesztés	20
2. Tanítási kultúra fejlesztés	20
2.1. Esélyteremtés, felzárkóztatás	20
2.2. Tehetséggondozás	21
2.3. Idegennyelv tanulás- a német nyelvoktatás jelenlegi és jövőbeni szerepe	21
2.4. ÖKO-iskola	22
2.5. Fenntarthatóság, környezeti nevelés	23
2.6. Egészséges életmódra nevelés	23
3. Szervezet építés, közösségfejlesztés	23
4. Továbbképzések	24
5. Diákönkormányzat	25
6. Szülői munkaközösség	25
7. Iskola marketing	25
VIII. Összegzés	26
MELLÉKLETEK	27

III. PEDAGÓGIAI PÁLYÁM ÁLLOMÁSAI

Az érettségi bizonyítvány megszerzését követően (1984) pontos elképzelésem volt arról, hogy tanár szeretnék lenni, ezért biológia- testnevelés szakra jelentkeztem a budapesti ELTE ÁITFK-ra, azonban sport sérüléseim miatt sajnos nem vettek fel, így egy évet képesítés nélküli pedagógusként dolgoztam. A következő évben jelentkeztem ismét, de most már biológia-földrajz szakra. 1989-ben biológia-földrajz szakos tanári diplomát szereztem. A tanítási gyakorlat során nagyon megfogott az iskola világa, a tudás átadásának lehetősége és szépsége, valamint a nevelés maga.

Felkeltette figyelmemet a személyiség fejlesztésének, és kibontásának lehetősége, és ezt kreatív tevékenységnek éreztem, valamint olyan terepnek, amelyben hasznos feladatot végezhetek egy közösség számára.

A főiskolás évek alatt a szakvezetőimtől kaptam a legtöbb segítséget, mintát szakmai elkötelezettségből és emberi hozzáállásból.

A tanítás tanulása

Végzettségemnek megfelelően általános iskolában kezdtem meg tanári munkámat. Mindkét szakomat tanítottam, biológiát és földrajzot is, majdnem azonos óraszámban. Akkor, a demográfiai hullámnak köszönhetően (1989) sok párhuzamos osztály működött egy évfolyamon. 32 órám volt egy héten, és mind ezek mellé azonnal osztályfőnökséget is kaptam. Nagyon nehéz volt beosztani az időmet, hiszen a pálya kezdetén óriási feladat átlátni a tananyagot, átgondolni, megtervezni az órákat, felkészülni, és értékelni. Minden órámra vázlatot készítettem, és igyekeztem tudatosan, átgondoltan végezni munkámat. Az iskola vezetése minden segítséget megadott, és a szakmai munkaközösségek jó működésének köszönhetően mindig megtaláltam a megfelelő kollégát, aki az épp aktuális kérdéseimre választ tudott adni.

Konkrét nehézségekre nem emlékszem ebből az időszakból, de tudom, hogy nem volt könnyű a nevelés- és oktatás egyensúlyának megtalálása, az érdemi munka fenntartása, és a diákok érdeklődésének felkeltése.

Fő célomnak a tantárgyaim megszerettetését tekintettem, valamint az alapvető műveltség eljuttatását a leghátrányosabb körülmények közül érkező tanulókhoz is. Igyekeztem a tanulás szépségének, a tudás megtapasztalásának megtanítására, és tanítványaimban legalább az érdeklődés csírájának elültetésére.

Így hát olyan módszereket kellett elővennem, amelyek segítségével fel tudtam kelteni, és fenn tudtam tartani a tanulók tanórai figyelmét, az élményszerű befogadást.

Pályám e kezdeti szakaszaiban legfőbb feladatomban a szakmai feladatok, a szaktudomány és a tanterv megismerése volt. Természetesen hosszú idő kellett ahhoz, hogy ezekben a kompetenciákban jártasságot és megfelelő ismereteket szerezzek. A pedagógiai folyamatokat megtapasztalva tanultam meg, melyeket természetesen mindig kiegészítettem szakmai olvasmányokkal, tudományos ismeretekkel a pedagógia-pszichológia köréből. Tíz évet töltöttem ebben az intézményben, ahol nem csak tanítás folyt, hiszen ez

volt a község művelődési központja is. Nagyszabású bálakat és rendezvényeket is tartottunk, ahol a szülőkön kívül, és a közösség apraja-nagyja is megjelent. Sokat segítették különböző formációs táncok betanításával.

A gyerekeim megszületése után 5 év elteltével mentem vissza dolgozni, mint napközis nevelő próbáltam a különböző tanulási technikákkal segíteni a tanulók tanulását.

A következő évben költözés miatt egy Csepeli általános iskolában vállaltam állást, ismét mindkét szakmat tanítottam. Nyolc évet töltöttem el itt, szakmai fejlődésemben, kibontakozásomban igen aktív szerepet töltött be az iskola. Számos Erdei iskolát vezettem, valamint nyári táborokat szerveztem nagy sikerrel. Az iskolában minden ambiciózus kolléga lehetőséget kapott szakmai elképzeléseinek megvalósítására, a tehetséggondozásra, és közösségformálásra. Mind ezek kiszélesítették szakmai látókörömet, és minden alkalom egy - egy inspiráció volt számomra újabb tervek megvalósítására.

„Nem középiskolás fokom...”

Úgy éreztem egy újabb lépést kell tennem szakmai tovább fejlődésemben, így megpályáztam egy középiskolai állást, melyet elnyertem és lehetőséget kaptam a továbbtanulásra. Elkezdtem a Debreceni Egyetemen a biológia kiegészítő szakot, melyet 2009-ben végeztem el és rögtön utána földrajzból is megszereztem 2010-ben a középiskolai tanári képesítést.

A középiskolás tananyag megismerésével rálátást, összefüggő ismereteket szereztem mind biológiából, mind földrajzból és rögtön megismerkedhettem az érettségi sokszínűségével is. Sok diákom választotta érettségi tárgyként a biológiát és a földrajzot így megtanultam az érettségire való felkészítést, a vizsga rendszerét, a kérdező tanár szerepét. Már ekkor elhatároztam, hogy fejlődésem újabb állomásaként az érettségivel, mint vizsgával megismerkedve, magam is vállalom vizsgáztatói szerepet. A mai napig nagyon sok helyen voltam már kérdező tanár emelt szinten főleg biológiából. Sok tapasztalatot szerzek, a magam és diákjaim számára, megismerkedem más szakmai kollégával és iskola típussal. Nagyon jól fel tudom használni a tanulók érettségi felkészítésénél a különböző tapasztalatokat, akár pozitív, akár negatív az élmény. Sokat fejlődtem a kérdés, a probléma felvetés, a diákok rávezetése területén.

Ebben az iskolában a középiskolás tanításán kívül az esti tagozaton is és a szakiskolai osztályokban is tanítottam, szakmai tárgyat is, mint például a fodrászoknak anatómiát. Sőt egy TÁMOP. -os felkérésre egy könyvet is írtam fodrászok számára. Ebben is elsősorban az anatómia, az arc szerkezet és a hajviselet, valamint a különböző bőrbetegségek szerepeltek, mint tananyag egységek. Nagyon sok területen kipróbálhattam magam, több évig minden évben véréradást is szerveztünk az iskolában a lakosság számára.

Pályafutásom legsikeresebb nyolc évét töltöttem ebben az iskolában. Szakmai kibontakozásom, fejlődésem ehhez az intézményhez köthető. Az inspiráló, kollegiális testület mellett a vezetés munkatempója, és módszerei példa értékűek voltak számomra. Szellemi és fizikai segítséget kaptam a színvonalas munkavégzéshez, valamint a továbbképzéseken, valamint a továbbképzéseken való részvétel támogatásával a szakmai és pedagógiai fejlődésemhez is. Nagy létszámokkal dolgoztunk, így

volt lehetőségem megtanulni jól szervezett, minden percet kihasználó tanítási órát tartani. Rengeteg felkészülést, anyagkeresést, és előkészülést igényelt ez a munka. A középiskolai korosztállyal fokozatosan ismerkedtem, tanítottam szakiskolásokat és esti gimnáziumba járókat is.

Teljesen más pedagógiai módszereket igényeltek, egészen más óravezetést, szervezést. Általuk vezetett az út ahhoz, hogy újabb megoldásokat, izgalmas feladatokat, a használható ismereteket rendszerezve, és a korosztályhoz igazodva tudjam átadni. Az órákon mindig változatosságra törekedtem: teret engedtem a kreativitásnak, (kiscsoportos foglalkozások, vagy előadások tartása) az egyéni kezdeményezéseknek, egyéni megvalósításoknak, eközben szem előtt tartva a tantárgyi követelményeket, és teljesítendő tananyagot. Ekkor kezdtem érdeklődni az alternatív pedagógiai módszerek, a csoportos oktatás, és a kooperatív technikák iránt. Mivel az órákon jó hangulatú és eredményes munka folyt a felhasznált módszerek segítségével, így ezeket is beépítettem módszertani eszköztáramba.

Pályafutásom során igyekeztem mindig azt értékelni a tanulóknál, amit képességeikhez mérten teljesítettek. Minden órán előtérbe helyeztem a pedagógiai folyamatokat, és úgy terveztem, és építettem fel a tanítási órát, hogy a tanulók egyéni fejlődését, személyiségük kibontakozását segítsem. Empátiával tekintek a gyerekek problémáira, és a tanórákon kívül is megpróbálok biztos támaszt adni, vagy segíteni a megoldás megtalálásában. Folyamatosan kerestem az új módszereket, az új utakat és lehetőségeket, és hamar ráéreztem arra, hogy a tanítási órákon kívül, a táborozások milyen lehetőségeket rejtenek a tanulók megismerésében. Olyan képességek és készségek is feltárulnak előttünk, melyeket a tanórai keretek között nem vagy csak ritkán ismerhetünk meg. A táborok nagymértékben fejlesztik a társas kompetenciákat, a közösségi lét megélését, illetve a közösségformálást, és a széles látókör kialakítását.

Az oktatási rendszer működése, szereplői, feladatok

A szerteágazó munkáknak köszönhetően megismertem az állami iskolák működését, dolgoztam alapítványi iskolában, most pedig egy a református egyház fenntartásában lévő középiskolában dolgozom. Ezek hatására az oktatás minőségének javítása, az egyes szereplők feladatai, és lehetőségei is foglalkoztatni kezdtek. A 2014/15. évben beiratkoztam a BME közoktatás vezetői szakára, ahol 2016. júniusában kiváló minősítéssel szakvizsgát szereztem.

Szakmai fejlődés, elkötelezettség és folyamatos önképzés jellemez. Harminc éves gyakorlatom alatt a legkülönbözőbb továbbképzéseken, képzéseken vettem részt annak érdekében, hogy munkám színvonalas és hatékony legyen.

2016. szeptemberétől tagintézményvezető-helyettesként dolgoztam, az Egressy Béni Zeneművészeti- és Táncművészeti Középiskolában. A beosztásom lehetővé tette, az iskola, mint szervezet teljes megismerését, a személyügyi munkában használt rendszereket, módszereket, eszközöket, valamint a

toborzásban és kiválasztásban is személyesen részt vettem. . A pedagógus kollégák minősítő eljárásában, mint iskolai delegált vehettem részt. Ennek köszönhető, hogy jelentkeztem a szakértői képzésre.

2018-ban elvégeztem a tanfelügyeleti szakértői, és a szakértő pedagógusminősítő- blended képzést, azóta is rendszeresen minősítek pedagógusokat. Nagyon sokat tanultam, új technikákat, módszereket ismertem meg, melyeket a saját munkámban is hasznosítok.

2018-ban én is minősültem ismét és mesterpedagógus fokozatot szereztem.

2018-ban egy másik tagintézményben folytattam a munkát biológia-földrajz szakos tanárként, illetve szakmai tárgyakat is oktatok a szépészeti és egészségügyes osztályokban.

Jelentős tapasztalatokat szereztem a belső kommunikációban használható módszerek alkalmazásában, illetve tagja vagyok az intézményen belüli önértékelési csoportnak is.

Jelenleg is törekszem arra, hogy szilárd jól megalapozott szakmai képességekkel rendelkezzem, azokat tovább fejlesszem. Szeretnék fejlődni, megismerni az egyéni fejlesztés lehetőségeit, bár azt gondolom a megtapasztalás, a kísérlet, a modellezés, az interaktív motivációk azok, melyek magával ragadják a diákokat és mélyítik az ismereteiket. A játékos, minden érzékszervet megmozgató órák a legjobbak a diákok, tanárok számára egyaránt.

„Mindannyian kíváncsinak születünk, de az iskola egy bizonyos ponton ezt kiöli belőlünk. Tanárként a fő felelősségem nem a tények átadása, hanem a kérdések feltevése iránti lelkesedés újbóli felkeltése.”

(Max Tegmark)

IV. VEZETŐI KÜLDETÉS

„A vezetés azt jelenti, hogy olyan világosan kommunikáljuk az emberek felé személyes értékességüket és a bennük rejlő lehetőségeket, hogy ők is felismerik azokat saját magukban.” (Stephen R. Covey)

Meggyőződésem szerint, jó iskolát csinálni szép és nehéz feladat, még akkor is ha az iskola alapvető funkciója sohasem változott. Azt az iskolát szeretik gyerekek és felnőttek, ahol emberszámba veszik őket, ahol fejlődhetnek, alkothatnak, sikereket érhetnek el.

Vezetőként fontosnak tartom:

- olyan tanuló szervezet kialakítását, amely a nyugodt légkörben az egyéni értékek, tudás felhasználásával csapatmunkára épít
- hatékony együttműködés kialakítását óvodákkal, középiskolákkal
- menedzser szemléletű iskolavezetést (az iskola népszerűsítésére és partneri kapcsolatainak bővítésére)
- kompetencia alapú iskolavezetés kialakítása
- pályázati és támogatói források felhasználását (iskolai eszközállomány, infrastruktúra fejlesztésére)

Az iskola, mint intézmény:

- olyan hely, ahol a diákokokat biztonságos, befogadó légkör veszi körül
- ahol a nevelőtestület innovatív szemléletű
- amely a fenntartóval együttműködve, hatékonyan, gyorsan reagál a szülői, tanulói, partneri igényekre
- ahol az igényekhez alkalmazkodó egyéni utakat meghatározó nevelés-oktatás folyik
- amely kiemelten kezeli a tanulók tehetség gondozását és felzárkóztatását
- amely lehetőséget biztosít a szabadidő hasznos eltöltésére, a közösségfejlesztésre

Befogadó esélyteremtő iskola

Az egyik tartóoszlopa: a több évtizede formálódó befogadó iskola– az az iskolakép, ami bennünk, a hozzánk tartozókban, megjelenik. A másik tartóoszlopa: a befogadó társadalmi környezet – annak dinamikus változó elvárás-rendszere. A két tartóoszlopot összeköti, az intézményvezető kiemelt szerepe és helyzete, aki megpróbálja egyensúlyban tartani az oszlopokat, miközben maga is formálódik és hat a környezetére.

Pedagógiai arculat

Milyen egyéni életeményt, milyen erkölcsi felfogást, milyen érték- és normarendszert sajátítanak el a gyerekek az iskolában, az osztálytermekben, illetve visznek magukkal tovább az életben?

Ezért nagyon fontos, hogy az iskola, az osztályközösség milyen érzelmi, szellemi, erkölcsi légkörben neveli a tanulókat. Fontosak az együttműködő társas kapcsolatok, azok szellemi légköre, mely a hasznos tevékenységre az érdeklődés kielégítésére, a megbízhatóságra, az értékkevető magatartásra ösztönöz.

Szervezeti arculat

A szervezet az iskolakultúrában, a hozzáértésre és jogosultságra, valamint a nevelőtestület által nyújtott szakmai-pedagógiai teljesítményben ölt testet. Iskolakultúra szempontjából a humánus bánásmódot, az értékteremtő alkotómunkát és a társadalmi felelősségvállalást tekintem követendőnek.

Kulcsfontosságúnak tartom, hogy hiteles, hozzáértő, mentálisan felkészült, munkatársakat bízzak meg középvezetői feladatokkal. A pedagógusközösség legyen konstruktív együttműködő, az átgondolt változásokra nyitott, mert a sikeres megvalósítás csak ilyen feltételek mellett képzelhető el számomra.

Vezetői arculat

Vezetői küldetésem fontos célja a befogadó, esélyteremtő iskola: ahol maguk a pedagógusok is készek az együttműködésre, képesek a professzionális szakmai-pedagógiai munkára, a folyamatos önfejlesztésre annak érdekében, hogy az osztályközösségekben nyitott, befogadó érzelmi, szellemi, erkölcsi légkört hozzanak létre.

Szakmai-társadalmi- fenntartói elvárások

Az iskolákkal, illetve, iskolavezetőkkel szemben támasztott követelmények nagyon komplexek, a szakmai normákon kívül, állami, helyi társadalmi, szülői és tanulói oldalról is érkeznek elvárások.

Vezetői küldetésem másik fontos tartóoszlopa, hogy ennek az összetett, tőlünk független változó elvárás-rendszernek is megfeleljünk.

Szakmai elvárások

A mai korszerű pedagógia egyszerre támaszt szociálpedagógiai és teljesítményjellegű elvárásokat az iskolával, illetve magukkal a pedagógusokkal szemben. Fontos az együttműködésre nevelés, és a különféle kompetenciák fejlesztése.

A differenciálással kapcsolatos elvárások pedig az életkori sajátosságok, a tanulói szükségletek figyelembe vételével, a sajátos nevelési igények kielégítésével, lehetőséget teremteni az, egyéni bánásmód megvalósítására, „a neki megfelelő”-tanulási mód alkalmazására.

Szülő- és a tanulói elvárások

A szülői elvárások alsó-és felső tagozaton eltérőek, míg az előbbinél elsősorban a szeretetre irányul-szeressük a gyermeket és fogadjuk el olyannak amilyen- ez az elvárás aztán felső tagozaton egyre inkább a tantárgyi jellegű teljesítményelvárások oldalára billen el. A tanulói elvárások a változatos,

élményszerű, motivált-inspiráló stresszmentes, hétköznapiokról szólnak, ahol barátokra, közösségre találnak, és elfogadják őket. Rácsodálkoznak olyan készségeikre, amelyeket előtte nem ismertek.

Intézményvezetőként az integratív és a normatív, azaz a külső-és belső elvárások, lehetőségek dinamikus egyensúlyban tartása a célom. Versenyképességünket ugyanis nem annyira az iskolai tesztekkel mérhető eredményességében látom, mindinkább a szülők és tanulók iskolaválasztásában.

Fenntartó-és helyi elvárások

A fenntartó elsősorban célszerűségi, jogszerűségi, hatékonysági és eredményességi elvárásokat támaszt az iskolákkal, intézményvezetőkkel szemben.

Elsődleges mutatói, megfelelése:

- a NAT implementációja, a kerettantervek célszerűsége
- a tanügy-igazgatási gyakorlat jogszerűsége,
- a gazdálkodás hatékonysága,
- az oktatómunka országos kompetenciamérések szerinti eredményessége,
- a tanítás hozzáadott értéke

A kerület mindenképp jó minőségű körzeti iskolát vár el, ahol speciális helyi szükségletek is kielégíthetők, a családiasság, a természettudományos nevelés(ÖKO iskola), matematika-informatika-idegennyelv irányultságok, tehetséggondozás, egyénibánásmód- fejlesztés (SNI, BTM), napközi-tanulószoza, délutáni szabadidős tevékenységek(szakkörök, sport, zene- hangszer)

V. HELYZETELEMZÉS

1.1. Technikai erőforrások

A helyzetelemzéshez az intézmény Szervezeti Működési Szabályzatát, Pedagógiai Programját, Hárendjét, Helyi tantervét használtam fel.

Intézmény adatai: Hivatalos neve: Budapest XXI. Kerületi Arany János Általános Iskola
Székhelye: 1213 Budapest, Szent László út 84.
Alapító szerv neve: Emberi Erőforrások Minisztériuma
Fenntartó neve: Dél-Pesti Tankerületi Központ
Fenntartó székhelye: 1212 Budapest XXI., Bajcsy-Zsilinszky út 59/a
Típusa: általános iskola, OM azonosító: 035179

Köznevelési –és egyéb feladata:

- általános iskolai nevelés-oktatás
- nappali rendszerű iskolai oktatás
- alsó tagozat, felső tagozat
- sajátos nevelési igényű tanulók integrált nevelése-oktatása (egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdők)
- egyéb köznevelési foglalkozás
- Napközi otthoni és tanulószobai ellátás
- iskola maximális létszáma: 408 fő
- iskolai könyvtár saját szervezeti egységgel

Alaptevékenysége: Tanköteles tanulók alapfokú nevelése, oktatása; középfokú tanulmányokra való felkészítése és egyéb, pedagógiai szakértelmet igénylő tevékenységek; valamint napközi otthoni, iskolaotthoni feladatok ellátása. A megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének súlyos rendellenességével küzdő tanulók integrált nevelése, oktatása.

1.2. Az épület általános állapota

Az 1979-ben megalkotott épületegyüttes jól tükrözte a kor szellemét. Azóta kisebb- nagyobb változásokon ment keresztül. 2016-ban vette fel az Arany János nevet. A belső terek újra gondolásával (tükrös táncterem, jól felszerelt szaktanterem) és az udvar időről-időre történő átalakításával sokat változott. . Az udvaron az új játszótér kialakítására 2018-ban került sor. Az épületen kicserélték a nyílászárókat, belül felújították a világítást, a mosdókat. A fűtésrendszer elavult, felújításra, cserére szorul. Az épület általános állapota jó.

1.3. Berendezés, eszközállomány

A tanterem berendezése, évről-évre cserélődik, az osztályterem, bútorzata folyamatosan megújul. Az osztályterem hordozzák az osztálytanítók, osztályfőnökök, teremfelelősök ötleteit, ízlésvilágát. Sok tanteremben van projektor, az ének teremben okostábla (ebből 2 még felszerelésre vár), több mint 30 db tablet áll a tanulók és tanárok rendelkezésére. Az informatika teremben 16 fő tud egyszerre számítógéphez ülni. A tornaterem ketté választható, így egyszerre két osztály is elfér. Szaktantermek szépek, de természetesen tovább fejleszthetők. A könyvtár világos, hangulatos, közege, és a 8000 könyvből álló állománya kikapcsolódást biztosít a tanulók számára, egyben lehetőséget teremt könyvtári rendhagyó magyar órák megtartására.

1.4. Forrásbővítés

A tankerület, a minőség, tartósság és korszerűség szem előtt tartásával szervezi karbantartási és felújítási munkálatait. Ilyen körülmények között rendkívül gondos eszközkezelésre és megfelelően időzített, konkrét igényeket kielégítő anyagbeszerzésre van szükség. Az alulfinanszírozottság kompenzálása érdekében azonban, keresnünk kell a további forrásbővítés lehetőségeit. Fontos támogatók a szülők, akik nem csak támogathatnak, hanem további támogatók becsatornázásával is segíthetnek bennünket. Társadalmi munkájuk, természetbeni adományaik és szakértelmük sokmillió forrásbővítést jelenthet. Az iskola alapítványai pályázatokból is nyerhet forrásokat, akár az épület, a berendezés, vagy az eszközök számára.

2. Humán erőforrás

2.1. Technikai munkatársak

Egy ilyen hatalmas szervezet munkájában fontos szerepe van a technikai dolgozóknak, akikkel hatékony kapcsolatépítéssel megbízható feladatellátás, gördülékeny munkakapcsolat jöhet létre.

Fontos, hogy ők is magukénak érezzék az iskolát. Az iskola technikai munkatársai: 2 portás, 1 karbantartó, 1 rendszergazda, takarítók, konyhai dolgozók.

2.2. Titkárság

Az iskola információs, gazdálkodási és adminisztrációs központja a titkárság. Az utóbbi években jelentős mértékű feladatbővülés következett be, ez felkészültség és teherbírás szempontjából is próbára teszi az iskolatitkárokat. Az iskolában 2 iskolatitkár, 1 gazdaságis dolgozik. A napi feladatokkal párhuzamosan szinte folyamatos „ügyfélfogadást” is tartanak. Ügyfelük minden iskolahasználó. Munkakörülményeik folyamatos javításához elsősorban professzionális eszközrendszer szükséges.

3. Szakmai erőforrások

A helyzetelemzéshez az intézmény Szervezeti Működési Szabályzatát, Pedagógiai Programját, Hárendjét, kompetenciamérési adatokat, osztályok száma- létszáma adatait, továbbtanulási adatokat, az intézmény lemorzsolódási, évismétlési adatait, használtam fel.

3.1. Tanulók

Az adatok szerint 16 osztály, 328 tanuló jár ebben a tanévben. Egy évfolyamon általában két párhuzamos osztály van, kivétel a 8. évfolyam ott 3, a 3. évfolyamon pedig egy osztály. Az osztályok létszáma átlagosan 21 fő, nagyobb létszám csökkenés 5. osztályban figyelhető meg, valószínű a 8 évfolyamos gimnáziumok miatt.

3.2. Nevelőtestület

A **tantestület** 39 fő ebből, 5 férfi, 34 nő. A tanári kar fluktuációja, mindenhol felerősödött az utóbbi időkből, ennek sokszor általunk kevésbé befolyásolható okai vannak, mint a nyugdíjba vonulás, a pálya elhagyás, a költözés.

A pedagógusok megtartása érdekében, a jó munkahelyi légkör, a szakmai fejlődési lehetőség, a pályázatok kihasználása, a kreatív megoldások támogatása, a munkahelyi biztonság, plusz juttatások lehetnek az eszközeink, amelyekkel a tanító- és tanárihiány ellenére működőképesek maradhatunk.

A **csapatépítés** – a tantestületi rendezvények, a közös utazások, kirándulások –elengedhetetlen részét képezik a közösségen belüli kapcsolatok „ápolására”, a kiégés megelőzésére, a munkaerő megtartására.

A **pedagógusok továbbképzésének** fő szempontja mostanában elsősorban saját igényük. Iskolába hozott képzésekkel, műhely- és pedagógiai programokkal lehet biztosítani a szakmai megújulás lehetőségét. Fontosnak tartom, hogy ezekbe a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő kollégákat (pedagógiai asszisztens, utazó logopédus, utazó gyógypedagógus, fejlesztő pedagógus) is bevonjuk, hiszen velük szoros együttműködésben tudjuk csak ellátni a feladatokat.

A **pedagógus-minősítési eljárások** keretében 2015 és 2020 között 10 önértékelési eljárást végeztek el az iskolában. Ez véleményem szerint kevesebb a központilag elvárnál. **Az önértékelési eljárásrend** alapján készült önfejlesztési tervek a fejlesztendő kompetenciaterületek mentén tartalmazzák a pedagógusok kiemelkedő és fejlesztendő készségeit, képességeit, szokásait. Ezek megismerése segíti a pedagógust és az intézményvezetőt is abban, milyen területekre szervezzen továbbképzéseket, pedagógiai módszereket, „jó gyakorlatokat „más pedagógusoktól.

Ebben az iskolában a pedagógusok előmenetele, minősítése sem túl” közkedvelt”, kevés pedagógus lépett PED.II. fokozatba. Úgy gondolom, hogy az intézményvezetőnek kell példát mutatnia, segítséget nyújtania pedagógusai számára, hogy minél többen tovább lépjenek.

3.3. Tanulás-tanítás

Tehetséggondozás: A „mindenki tehetséges valamiben” elv érvényre juttatásához szükség van a tanórán kívüli lehetőségekre, mivel a tanórák javarészt nyelvi-logikai képességeket vesznek igénybe. Itt kulcsszerepe van minden olyan foglalkozásnak, mely fizikailag is megmozgatja a tanulókat, valamint azokra a szereplési lehetőségekre (közösségi rendezvényeink) és szakkörökre, sportkörökre, zene-tánc foglalkozásokra, amelyek lehetővé teszik, hogy a hagyományos tanórákon kevesebb sikerélményt elérő tanulók is megmutathassák kiemelkedő adottságaikat. Az iskola sok szabadidős tevékenységet felsorolt a dokumentumokban, amelyek segítik a tehetséggondozást. Az iskola Tehetségpont is, bár ehhez kapcsolódó más információ nem derült ki számomra.

Esélyteremtés, elfogadás, befogadás: Az iskola fogad SNI-s tanulókat , valamint vannak BTM-es és hátrányos helyzetű tanulók is, így igen nagyfokú együttműködést igényel a pedagógusoktól, fejlesztőpedagógustól, pszichológustól, logopédustól a fejlesztés .

Fontos, hogy minden tanító és tanár tökéletesen tisztában legyen a tanítványai szakvéleményében foglaltakkal, hogy igazi partnerként vehessen részt az integrációs célú munkákban, és megfelelő szakmaisággal viszonyuljon ezekhez a tanulókhöz. Nagyon fontos, hogy az osztályfőnökök pontosan tudják, hogy kik azok a tanulók, akik hátrányos, illetve halmozottan hátrányos helyzetűek, és akik ebből a szempontból különleges figyelmet igényelnek.

Lemorzsolódás: Amikor a korai iskolaelhagyásnak kitett (lemorzsolódással veszélyeztetett) tanulókat nézzük, sajnos túlnyomó többségben az eleve hátrányos helyzetből indulókat látjuk.

Az iskola dokumentumából az derül ki, hogy ezen a téren nagyon jól teljesítenek, mert a lemorzsolódás 0.

3.4.Továbbtanulás

A dokumentumok alapján a központi felvételi eredmények átlaga (100/48 pont) közepes. Iskolatípus szerinti továbbtanulás a következő százalékot mutatja:

- gimnázium 18%,
- szakgimnázium 48%,
- szakközépiskola 34%

3.5.Versenyeredmények

A versenyzés természetes velejárója az iskolai életnek. Akiket motivál a versenyhelyzet, rendkívüli teljesítményre képesek feszített helyzetben. Az iskola tanulói sportversenyekben több helyezést is elértek, más tantárgyi versenyeken is indultak, ahol szintén megállták helyüket.

VI. KAPCSOLATRENDSZER

1.Külső kapcsolatok

Szerteágazó kapcsolati háló kiépítése nagyon fontos, de ennek gondozása is komoly feladatot jelent, és mindig gondot kell fordítani a kiterjesztésére is.

Íde tartoznak, a fenntartó, a pedagógiai szakszolgálat, a szociális ellátó rendszer, a kulturális intézmények, a média, a kerületi óvodák, általános iskolák, középiskolák, a sportegyesületek, a művészeti-zenei iskolák, fenntartón kívüli támogatók.

2.Belső kapcsolatok

Egy vezetőnek együtt kell tartania munkatársait. Jó munkahelyi légkörrel, igazi csapatszellemmel vonzóvá kell tenni az iskolát, mint munkahelyet, mind a pedagógusok mind a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítők, mind pedig a technikai dolgozók számára. Arra kell törekedni, hogy minden munkatárs bátran kezdeményezzen, és törekvései támogatókra találjon a testületben. Mindez természetese nem jelenti azt, hogy minden projekt meg tud valósulni, de a csapat képességstruktúrája minden elképzelhető iskolai feladatot végre tudjon hajtani.

2.1.Szülői szervezet

A szülők szívesen látogatják az iskolai rendezvényeket, segítik az osztályfőnökök munkáját külső és belső programokon egyaránt, és támogatják az alapítványt. A fórumok azonban alacsony látogatottságúak és a döntéshozatali tevékenységben is kevesen vesznek részt, ezért szükséges a szervezet erősítése.

2.2.Diákönkormányzat

Mint közösségépítő szervezet nagy szerepe van az iskola életében. Ez elsősorban a lelkes tagoknak és a lendületes segítő pedagógusnak köszönhető. A DÖK-ön keresztül lehet a legjobban megtanítani a gyerekeknek a demokrácia működését, hogy mennyi erő lakozik a közösség képviselőjében, az egyén közös védelmében és a megfelelő stílusban előadott kritikai észrevételben. Ehhez természetesen az kell, hogy ne csak a segítő pedagógus támogassa a csapatot, hanem az osztályfőnökök, szaktanárok és általában minden felnőtt.

VII. ISKOLAFEJLESZTÉSI PROGRAM

1.Környezetkultúra fejlesztése

A helyzetelemzésnél előkerült az iskola fűtésrendszerének korszerűsítése, amely egy igen nagy és pénzigényes projekt, és leginkább a nyári szünetben lehet megvalósítani.

Az iskolaudvar, illetve az iskola előtti részen „virágosítani” lehet, mellyel szebbé vonzóbbá tehetjük a környezetet, és nem utolsó sorban az ÖKO – iskola címhez méltók is lehetünk, ha ezt a tanulókkal közösen tesszük.

A belső terek legyenek otthonosak, biztonságosak, ugyanakkor inspirálók is a tanulók számára.

2.Tanítási kultúra fejlesztése

A szaktanárnak alapvetően két lehetősége van: ragaszkodik a tankönyvi tartalmakhoz, amiket lead és számon kér, vagy szabad utat enged tanítványainak a felfedezéshez és a gyakorláshoz. Az első, a hagyományos út egyre több kudarcra jár, a másodikról pedig nem tudjuk pontosan, hogyan kell csinálni. Mindenesetre úgy gondolom, hogy az igazán jó tanóra-elemzés segíti a pedagógust, hogy árnyalt képet kapjon saját munkájáról, és segíti a közösséget is, hogy objektív szakmai nyelven tudjon a felmerülő szakmai kérdésekről eszmét cserélni, tapasztalatot megosztani. Intézményvezetőként az az elsődleges feladatom, hogy éreztessem kollégáimmal munkájuk felelősségét és fontosságát, miközben szabad utat adok kreativitásuknak és fejlődésigényüknek. Olyan munkahelyi légkört kell teremtenem, melyben mindenki tudja a kötelességét, ugyanakkor szívesen vállal újabb kihívásokat, még akkor is, ha az többletmunkával és némi kockázattal is jár. Céлом, hogy együttműködésre, szervezetségre sarkalljam a testületet, hogy munkánk nyomán képességeiket maximálisan kibontakoztató tanulók nevelkedjenek.

Kár lenne titkolni, hogy gyakran éri csalódás a pedagógust. Egyszerűen csalódik az újabb generációk terhelhetőségében, motiváltságában, képességeiben. Sok kritikát kap tanítványaitól, a szülőktől. Vannak azonban „jó gyakorlatok” sikeres kollégák, sokszor sokkal közelebb, mint gondolnánk. Támogatnám belső műhelyek kialakítását, melyek lehetővé tennék minden kolléga számára a tudásmegosztást, melyben időről időre inspirációt kaphatna, ezzel segítve munkáját. A „műhelyekben” módszertani adatbank, feladatbank, játékok, elektronikus és hagyományos források, applikáció- és szoftvertár készülhetne.

2.1. Esélyteremtés, felzárkóztatás

A nevelési-oktatási rendszerünkkel szemben megfogalmazott legnagyobb kritika, hogy nem esélyteremtő. Próbálunk ugyan felzárkóztatni, de az esetek egy jelentős részében kudarcot vallunk. Az igazán leszakadók az alsó tagozatosok akik, nagyon lassú előrehaladás után, felső tagozatra egyszerűen teljesen elvesztik a fonalat. Legtöbbször nem látogatják a tanulószobát a korrepetálást, így könnyen lemorzsolódnak.

Az inkluzív (befogadó) pedagógiában a tanulók személyre szabott bánásmódban részesülnek, ezáltal mindenkinek egyenlő esélye van a tudás megszerzésére. Az egyéni fejlesztési terv alapján történő tanítást ki kell terjeszteni minden tanulóra, de ez feltételezi a gyerekek képességeinek, mentális állapotának alapos ismeretét, és ebből kiindulva lehet egyéni célok kijelölése mellett megtervezni iskolai munkájukat, előre haladásukat.

Továbbiakban nagyobb figyelmet szentelnék a tanulók fejlesztésére, felzárkóztatására. Ennek alapja a tanulók egyéni képességeinek, fejlettségének, ismereteinek figyelembe vétele, a differenciálás, valamint különféle egyéni fejlesztő módszerek és szervezeti formák tudatos alkalmazása, az elért eredmények nyomon követése. Az eredményes fejlesztéshez nem csak a szükséges tárgyi, képességfejlesztési eszközöket kell biztosítani, hanem továbbképzéssel, másoddiploma megszerzésével a személyi feltételeket is – gondolok itt új módszerek bevezetésére -Gyermek Ház program adaptálása, Sakkpalota módszer megismertetése a tanító kollégákkal. A módszereket gyengébb osztályokban a tanítási óra keretén belül is lehet alkalmazni.

2.2. Tehetség gondozás

A tehetség gondozás sokkal általánosabb és komplexebb téma, mint ahogy eddig gondoltuk. Nem szabadna kizárólag iskolai tantárgyakban gondolkodnunk, akkor sokkal jobban megvalósulhatna az egyéni képességekhez mért tehetségterületek kibontakozása.

Célom megőrizni és hatékonyabbá tenni a tehetség gondozás jelenleg is működő formáit - szakkörök, csoportbontások, emelt óraszámú osztályok, tantárgyi versenyek, erdei iskola, sítábor - és újabb lehetőségeket bevezetni - differenciált tanulásszervezés (Gyermek Ház program), pályázatokon való részvétel, vetélkedők, projektnapok, projekthetek, versenyek, nyelvi-művészeti és sporttáborok szervezése, pedagógusok beiskolázása tehetségfejlesztő képzésekre.

2.3. Idegennyelv tanulás- a német nyelvoktatás jelenlegi és jövőbeni szerepe

Az általános iskolában angol és német nyelvű idegennyelvi képzés is folyik, de a német nyelv jelentősen veszített népszerűségéből. A német nyelv oktatása háttérbe szorult, köszönhetően az informatikai világ

térhódításának, a világ „elangolosodásának”, egyfajta mostoha szerepbe taszítva azt. Az iskolák is követték ezt a tendenciát, és bár hirdetnek meg német nyelvoktatást, mint választható lehetőséget, általában az angol nyelvet választják a tanulók. Holott igény lenne rá, sőt... gondoljunk csak a továbbtanulási lehetőségekre a Jedlik Ányos Gimnáziumban, ahol minden második évben német nyelvi hat osztályos képzést hirdetnek. Nem beszélve arról, hogy a kerületben jelenleg az Eötvös József Általános Iskolában és a Széchenyi István Általános és Kéttannyelvű Iskolában folyik német nyelvi képzés. Ezért gondolom, hogy az iskolában az emelt szintű és emelt óraszámú idegennyelv-oktatásnak van létjogosultsága, akár angol, akár német nyelven, 1. évfolyamtól valamennyi arra alkalmas gyermek számára. Ezek a tanulók ha az általános iskola végére képesek lesznek alapvizsgát tenni, ill. így lehetőségük lesz kéttannyelvű középiskolában továbbtanulni.

Emellett fontosnak tartom a tanulók idegennyelvi kompetenciájának hatékony fejlesztésére az idegen nyelvi környezetbe - Anglia, Németország, Ausztria - szervezett több napos nyelvi táborokat, tanulmányi kirándulásokat, melyek bevezetése szintén terveim között szerepelnek. Mivel ezek a programok nem kis anyagi terhet jelentenek a családoknak, igyekszem megkeresni azokat a pályázati lehetőségeket, amelyekkel az utazás és a táborok költségei csökkenthetők.

2.4.ÖKO-iskola

Az ÖKO-iskolák innovativitása három szinten mutatkozik meg:

- Pedagógiai szinten
- A társas kapcsolatok szintjén
- Technikai, gazdasági szinten

Pedagógiai szinten az ÖKO-iskolák:

- a komplex, valós élethez közel álló szituációkat előnybe részesítik az előre megtervezett, irányított, tanulási formákkal szemben,
- az egyes tantárgyak felől a tantárgyközi kérdéskörök felé fordulnak,
- a passzív szabály és tudáselsajátítás helyett az aktív, a helyi környezetet felhasználó, a helyi környezetért való cselekvés közben történő tudásszerzésre helyezik a hangsúlyt,
- a kizárólag felülről lefele irányuló (tanártól diákig áramló) kommunikáció helyett figyelembe veszik a gyerekek iskolával, tanítással kapcsolatos nézeteit is.

A társas kapcsolatok szintjén az ÖKO-iskolák törekednek arra,

- hogy az iskolába ne magányos tanárok tanítsanak magányos gyerekeket, hanem az egész iskolára jellemző legyen a csapatmunka,
- hogy a társas élet szabályai ne előre meghatározottak legyenek, hanem a diákok felelős részvételével, tárgyalások során kialakítottak,
- hogy az iskola külső kapcsolatai a kölcsönösség elve alapján alakuljanak, az iskola ne csak befogadója, hanem aktív alakítója, kezdeményezője is legyen ilyen jellegű kapcsolatoknak.

A technikai/gazdasági szinten az ÖKO-iskolák igyekeznek:

- takarékosan bánni az energiaforrásokkal,
- csökkenteni a hulladékok mennyiségét,
- az iskola külső belső környezetét esztétikusan alakítani,
- megteremteni az egészséges étkeztetés feltételeit.

Leginkább a pedagógiai szinten erősíteném az ÖKO-iskolát, állatkerti tanórai programmal, állatmenhelyen önkéntességgel, erdei iskola szervezésével, iskolai tanulói-osztály kertek létrehozásával. Országos és regionális találkozókra való részvétel, hálózatépítés, tapasztalatcsere, kapcsolatépítés céljából. Továbbképzési lehetőségek az ÖKO-iskola koordinátorának.

2.5. Fenntarthatóság, környezeti nevelés

„A fenntartható fejlődés olyan fejlődés, amely kielégíti a jelen szükségleteit, anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő nemzedékek esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék szükségleteiket.” (ENSZ)

Projekt hetek változatos témakörökben:- elemi feltételek a Földön

- víz, levegő, talajszennyezés
- erdőirtás
- energia
- állat-és növényvilág védelme
- ember és világa

Az osztályok szabadon választhatnak, vagy kijelölt témát kell feldolgozniuk, az egész iskola előtt bemutatathatják munkáikat. A munkafolyamat összekapcsolódik az ökoiskola társas kapcsolatok szintjével is, az osztályközösséget erősíti, megtapasztalást, szemléletet alakít.

2.6. Egészséges életmódra nevelés

Az iskola dokumentumaiban, az iskola különböző programjaival igyekszik felhívni a tanulókat, a szülőket, és a tanárok figyelmét az egészséges életvitel fontosságára. Különböző előadásokat szervez szakemberek bevonásával: első osztályban a helyes fogápolás, ötödik osztályban serdülőkorú változások stb. Rendszeresen tart sportnapokat, tanulók különböző sportrendezvényeken, versenyeken vesznek részt. A környezettudatosságra is nagy hangsúlyt fektet: rendszeresen szervez hulladékgyűjtést.

További lehetőségek: például az almaprogram, melynek keretében minden tanuló a hét egyik napján egy almát kap, vagy a gyümölcsnap, zöldségnap, amikor megismerhet és megkóstolhat ismert és kevésbé ismert növényeket. A művészetoktatás keretében felhasználják az újrahasznosítás nyújtotta lehetőségeket. Például divattervezés különböző színű zacskókból, pet-palack szobrászat, használt elem

építéset. A közlekedés minőségének javítása érdekében KRESZ-verseny lebonyolítása, KRESZ-park látogatása.

3. Szervezetépítés, közösségfejlesztés

A belső kapcsolati háló fejlesztése kiemelt vezetőifeladat. Egy nevelési-oktatási intézmény szervezeti kultúráját megmutatja maga az épített környezet és a benne dolgozók minden megnyilvánulása. A közösség által megalkotott szabályrendszer betartása és betartatása közös feladat. Demokratikus vezetési struktúrában gondolkodom, amely felépítésénél fogva rendkívül rugalmas és hatékony. Az iskola éppen az a hely, ahol a szervezeti szintek száma igen csekély. Az intézményvezető gyakorlatilag minden munkatárssal közvetlen kapcsolatban van. Ez nagyon kényelmes a munkatársaknak, és fáradságos a vezetőknek.

Szeretném átalakítani a munkaközösségi rendszert, Erre annál is inkább szükség volna, mivel a tantárgycsoportok közötti létszámeloszlás eléggé egyenlőtlen. Látható, hogy jónéhány – például a fenntarthatóság, a gazdálkodás, az egészségnevelés, az elsősegélynyújtás, a digitális világ, a közlekedésre nevelés –ráerőltethető ugyan egy-egy műveltségi területre, de sokkal inkább azok koncentrációját igényli.

4. Továbbképzések

A pedagógus-továbbképzés rendszere mindig is bonyolult és nehézkes volt. Úgy gondolom, hogy aki tanulni akar, azt engedni és támogatni kell, akkor is, ha a központi, iskolai és egyéni célok gyakran ütközhetnek. Talán az hat leginkább a kiégés ellen, ha rátalálunk szabad alkotó énünkre. Természetesen nem gondolom, hogy minden pedagógus, minden nap újat akar alkotni, de képességeik kibontakoztatásával és felesleges terhek csökkentésével kedvező eredményeket érhetünk el. A pedagógusminősítési rendszert, indikátoraival, fokozataival sem fogadja általában felhőtlenül a tanerő. Azonban fontosnak tartom a pedagógus minősítést, mint szakértő mindenben támogatom azokat, akik belevágnak és rájönnek mennyi mindent tudnak, hány tanulót, osztályt neveltek, és mutattak nekik helyes irányt az életben. Az idősebb kollégák kevésbé motiváltak, pedig egy nagyon jó összegzése lehet eddigi pályafutásuknak. Persze az önreflektív magatartás elengedhetetlen, ehhez pedig szempontsorok kellene, mint a belső ellenőrzés is iránymutató lehet a pedagógus számára, hogy miben tudna vagy kell tovább fejlődni, illetve miben kiemelkedő.

Ezen megmérettetések nélkül is gyakran éri csalódás a pedagógust. Egyszerűen csalódik az újabb generációk terhelhetőségében, motiváltságában, képességeiben. Sok kritikát kap tanítványaitól, a szülőktől, sőt a médiából is az árad, hogy elszaladt felettünk az idő. Azonban minden tantestületben

vannak sikeres kollégák, jól működő gyakorlatok, így sokszor sokkal közelebb van a megoldás, mint gondolnánk. Elég energiát fektetve az egymástól tanulásba, jelentősen felgyorsíthatjuk fejlődésünket. Szeretném, ha kialakíthatnánk „szakmai műhely” csoportokat, ahol összegyűjtenénk a jó gyakorlatokat és a pedagógusok megosztanák egymással ezeket, vagy más olyan információt, amit mindenki használni tudna.

5. Diákönkormányzat

A diákönkormányzatnak olyan önfejlesztő csoporttá kell válni, ahol az idősebbek megtanítják társaiknak, hogyan kell a közösség leghasznosabb tagjaivá válni. Itt tanulnak meg a gyerekek érvelni, rendezvényeket szervezni, sőt gazdálkodni. Megszerzett képességeiket napi szinten is használhatják iskolájukban, osztályukban, később az életben. Az osztályfőnökök feladata felügyelni az osztályukban minden évben megtartott választások felett, hogy valóban a legrátermettebbek kerüljenek a szervezetbe. Sok olyan tanuló találja meg itt a helyét, akik tanulmányaikban nem a legsikeresebbek. Olyan tehetségek villanhatnak meg, akiket nem nagyon tudunk mérésrel, vagy tanórai megfigyeléssel felfedezni.

6. Szülői munkaközösség

A szülői munkaközösség fontos vélemény: alkot az iskoláról, ezért fontos a partner központúság, az a tény, hogy számunkra az iskolahasználók igényei fontosak, és azokat a lehető legnagyobb mértékben ki is elégítjük. Nyitottnak kell lennünk minden szülői kezdeményezésre, javaslatra – még a kritikára is, hiszen az érdekünk közös. A szülőkön keresztül áramlik az intézménybe a legtöbb külső támogatás. Elkísérnek minket külsős programjainkra, segítenek az udvarrendezésben, tantermeket festenek ki, dolgoznak a rendezvényeink előkészítésében és lebonyolításában, támogatják az iskola alapítványát.

7. Iskolamarketing

Nagyon fontos a munkánk bemutatása, pedagógusaink megismertetése, így hivatásunk bizonyos mértékű nyilvánossággal is jár, de vannak kollégák, akik nem szívesen vesznek részt személyének reklámozásában. Az iskolát mint csapatot kell láttatni, és egy teljes tanítási folyamatot megmutatni.

Még is az iskolaválasztáskor a tanítók az iskola arcai, ezért minden kreativitásunkkal segítenünk kell őket, hogy a lehető legkevesebb kellemetlenséggel töltsék be ezt a szerepüket.

Az eseményeket bemutató cikkek, fényképek terjesztésére az iskola honlapja és közösségi oldala remek platformok. Szeretném, ha modernebb felülettel és több tanulóknak, szülőknak és külső partnereinknek szóló hasznos tartalommal, linkekkel, gazdagítanánk a felületeket.

VIII. ÖSSZEGZÉS

Egy olyan iskolát szeretnék, amely épít a múlt hagyományainak, a jól bevált gyakorlatoknak a megőrzésére, ugyanakkor a mindennapi pedagógiai munkában jelen van az innováció. Ehhez szükség van egy közösen meghatározott célrendszerre, hatékony intézményen belüli- és kívüli partnerekkel történő eredményes együttműködés. A megvalósítás feltétele az együtt gondolkodó, a rövid- és hosszútávú célokat közösen meghatározó tantestület.

Az iskola értékközvetítő szerepe akkor tud igazán érvényesülni, ha a benne dolgozók hűen ragaszkodnak küldetésükhöz. A pedagógusok alapküldetése évszázadok óta nem változott, a célravezető metodika viszont gyökeres átalakuláson ment át, ehhez pedig nekünk is képeseknek kell lennünk a folyamatos változásra.

Stephen R. Covey amerikai egyetemi tanár, üzletember szerint:

„Szokásaink óriási hatást gyakorolnak életünkre. Meghatározzák eredményességünk vagy eredménytelenségünk mértékét.”

Szerinte a szokás: tudás, készség, vágy. A kiemelkedően eredményes emberek 7 szokás mentén építik, fejlesztik magukat a sikeresség elérése érdekében.

1. **Légy proaktív!** A meglévő gátak áttörése és rendkívüli eredmények elérése az L+K (leleményesség és kezdeményezőképeség) következetes gyakorlásával.
2. **Tudd előre, hová akarsz eljutni!** Eredményközpontú gondolkodásmód kialakítása minden megkezdett tevékenység előtt, legyen az projekt, értekezlet, prezentáció stb.
3. **Először a fontosat!** Az időrabló tevékenységek kiiktatása az egyéni célok heti ritmusú áttekintésével és megvalósításával.
4. **Gondolkodj nyer-nyerben!** Kiemelkedő teljesítmény elérése az egymást kölcsönösen támogató, bőség-szemléletben gondolkodó munkatársak által.
5. **Először érts, aztán értesd meg magad!** Olyan légkör megteremtése, amelyben a tagok időt szánnak egymás figyelmes meghallgatására, és képesek őszinte és pontos visszajelzést adni.
6. **Teremts szinergiát!** Innovatív problémamegoldó készségek fejlesztése az egyéni különbségek, valamint az új és jobb alternatívák tudatos keresése által.
7. **Élezd meg a fűrészt!** A munkatársak legmagasabb szintű hozzájárulásának elérése a bennük rejlő lendület, lelkesedés, adottságok és lelkiismeret mozgósítása által.

Szeretném megismertetni és alkalmazni az iskola, és benne a pedagógusok sikerük, eredményességük eléréséhez a 7 szokást. A szokások bevezetése sokat segíthet nekünk a közös nyelv kialakításában, gondolatmenetére felfűzve összefoglalható minden e programban felvázolt feladatunk.