

3 Vezetői program

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény rendelkezései, a 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet részletszabályai alapján az Oktatási Hivatal elkészítette a pedagógus, a vezető és az intézmény ellenőrzése és értékelése alapjául szolgáló országos pedagógiai szakmai ellenőrzés (tanfelügyelet) standardjait. Ezek az állandó, mindenki által ismert iránymutatások az intézményvezetővel szemben öt területen fogalmaznak meg elvárásokat. Az intézmény elkövetkező ötéves vezetésére vonatkozó elképzeléseimet ezek mentén fogalmaztam meg.

3.1 Az intézményi pedagógiai folyamatok stratégiai vezetése és irányítása

Az általános iskolában nyolc évfolyamon országosan egységes követelmények szerint alapfokú nevelés-oktatás folyik. Az általános iskola a tanulót az érdeklődésének, képességének és tehetségének megfelelően felkészíti a középfokú iskolai továbbtanulásra (Nkt. 10.§).

A tanulás és a tanítás eredményessége mindenekelőtt a pedagógusok munkájától függ. Az ő mindennapos tevékenységük – tanteremben és tantermen kívül – minőségétől, tehát attól, hogy mit tudnak és mire képesek.

Helyi tantervünk óraterve alapján is kiemelt figyelmet fordítunk alsó tagozaton a matematika és a magyar, felső tagozaton a matematika és a természettudományos tárgyak oktatására. E téren a tehetséggondozás kiemelt feladat.

Nevelési-oktatási céljaink eléréséhez minden pedagógus részéről a tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a tanulói eredmények javítására összpontosító nevelő-oktató munkát várok el.

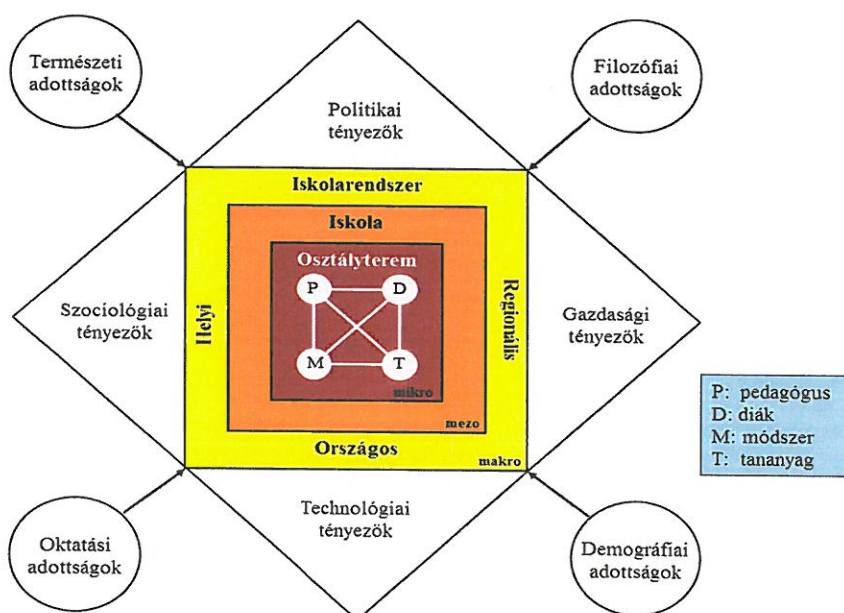
A tanulás-tanítás eredményességének fejlesztése érdekében valósítom meg:

- Az intézmény pedagógiai programjának a jogszabályi előírásoknak és az iskola-használói igényeknek való megfeleléseit folyamatosan nyomon követem.
- Elkészítem a mérési eredmények rendszeres – az éves munkaterv ütemezésében – való elemzését. Az eredmények a következő tervezésekbe beépülnek.
- Partneriskolaként csatlakozunk az eDia rendszeréhez, ezzel is hozzájárulva az eredményeink objektív értékeléséhez.
- A tanulók értékelésének közös alapelveit erősíteni kell, az értékelések, visszajelzések fejlesztő célzata még inkább épüljön be a pedagógiai kultúránkba.

- A környezeti nevelésünk során a számunkra helyi adottságként meglévő, Magyarország egyik legfontosabb természeti kincse, a Balaton adta lehetőségeket jobban ki kell használni (komplex foglalkozások tantermen kívüli tartása).
- A kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatását tovább kell erősíteni, a gyógypedagógiai foglalkozásokat – köszönhetően a nevelőtestületben rendelkezésre álló szakembernek – alapóraszámokon belül biztosítom (az érintett gyermekeket nem szabad további órákkal terhelni). A tehetséges tanulók részére felkészítést, versenyzési lehetőséget biztosítok, számítva az anyagi támogatásokra (nevezési díjak).
- A lemorzsolódás elkerülése érdekében felzárkóztató foglalkozásokat szervezek a felső tagozaton, a gyermekvédelmi szolgálattal az együttműködés hatékonyságát legalább a meglévő szinten fenntartom.

3.2 Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

A köznevelés rendszere a társadalom valamennyi szegmensével kölcsönhatásban van. Összetettségét, a szereplők közötti feladat- és felelősségmegosztást jól szemlélteti az – E. Velema, a holland Nijmegen Egyetem Társadalomtudományi Kara Oktatástudományi Tanszékének professzora által megalkotott – oktatás komparatív modellje.



A modell felhívja a figyelmet, hogy az oktatási folyamatok középpontjában az osztályterem áll, az ottani folyamatok az iskolai keretekbe ágyazottan működnek. Az iskola vezetőjeként

feladatommak tekintem, hogy annak működését meghatározó, az ábrán szemléltetett, külső hatások maximális figyelembe vételével, a leghatékonyabb legyen az osztályteremben folyó munka.

Ennek megvalósítása során:

- Folyamatosan figyelemmel kísérem a működést meghatározó jogi szabályozókat, azok változásairól legalább negyedévente, nevelőtestületi értekezleten, digitális formában támogatott tájékoztatást adok.
- A tantestület irányába kommunikációs csatornaként a verbális formát (havi rendszerességgű értekezletek), továbbá elektronikus csatornaként kizárólag a KRÉTA rendszert használom. Itt továbbítom az értekezletekről készült összefoglalókat is.
- Az intézmény mint létesítmény egyéb használata (SzMSz 2.2 pont) során – a korábbi évek negatív tapasztalatai miatt – előrelépést kell elérni a szervezettség, a technikai háttér biztosítása területén, ellenőrizhetővé kell tenni (állandó személyzetre lenne szükség) ezeket az egyéb használatokat.
- Az intézményi működés nyilvánosságát a honlapunk (eotvosvonyarc.hu) naprakész működtetésével kívánom biztosítani. A közösségi oldalakat csak mint másodlagos, figyelemfelhívó szerepben fogom használni.
- Elvárom a kollégáktól a szabályos, korrekt dokumentációt, a szülőket a KRÉTA eÜgyintézés használatára ösztönzőm.
- Az intézmény pénzügyi, tárgyi, szakemberi erőforrásai biztosítása területén a fenntartóval magam tartom a kapcsolatot az intézményvezető-helyettes és az iskolatitkár szükségszerű bevonásával.

3.3 Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az iskola társadalmi, jogszabályi környezete folyamatos változásban van. Az elmúlt tizenöt évben a – akkori elnevezése szerint – közös igazgatású, általános iskola és óvoda, majd kettő feladat-ellátási helyen működő általános iskola, a jelenlegi tanév kezdetétől egy iskolát magába foglaló intézmény működött vonyarcvashegyi székhellyel. Ebben az időszakban történt jelentős változás a fenntartásban is.

Napjainkban a beiskolázási körzetet jelentő települések lakosságszáma, így az iskola tanulólétszáma is emelkedik. Magyarország más területeiről ideköltözők mellett számosságban meg kell említeni a nem magyar anyanyelvű beköltözőket. Az ő gyermekeik iskolai nevelése-oktatása, főként a felső tagozaton bekapcsolódók esetében, egy újfajta kihívás elé állítja a pedagógusokat.

Az intézmény jövőképének formálása, a kihívásokra reagáló fejlesztések érdekében:

- Folyamatosan figyelemmel kísérem az országos irányítás várható változásait, már a tervezetek szintjén – amikor lehetőség adódik erre – próbálom megismerni azokat.
- A változásokat, azok szükségességét hatékony kommunikációval, érvelés, meggyőzés módszerével fogadtatom el.
- A célok megvalósulását éves rendszerességű elemzésekkel követem, meghatározva az erősségeket és a fejleszthető területeket. A 2023-2024. tanév zárását követően, a pedagógiai programunk felülvizsgálata érdekében, átfogó elemzést kell készíteni, mivel ekkor fog rendelkezésre állni valamennyi évfolyam eredménye a NAT 2020 bevezetése után.
- A kollégák folyamatos informálása mellett lehetőséget biztosítok, hogy konferenciákon, továbbképzéseken, online csoportokban önállóan is információkhoz jussanak.

3.4 Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

Helyzetelemzésemben foglalkoztam a nevelőtestület összetételével, megállapítottam a viszonylag magas átlagéletkort. A személyi változások kezelése a következő öt évben kiemelt intézményvezetői feladat lesz. A pályáztatások előkészítése, a megfelelő szakemberek kiválasztásában a jogokat gyakorló fenntartóval hatékony együttműködésre törekszem.

A humánerőforrás irányításában, ellenőrzésében, motiválásában előtérbe helyezem:

- A jogköröket és feladatokat – előzetes egyeztetéseket követően – egyértelműen meghatározom, a tanévek elején aktualizálom a munkaköri leírásokat.
- Az ellenőrzések, értékelések területén a 2022-2023. tanévben lemaradást kell pótolni az önértékelésben.
- A pedagógusok munkájának értékelésében a pedagógusminősítési rendszer, illetve a tanfelügyelet indikátoraira, elvárásaira támaszkodom. Kihasználva a szakértői, illetve tréneri (szakértőképzés, pedagógusok felkészítése a minősítésre) munkám során kialakult és fejlődő kompetenciáimat.
- A belső tudásmegosztás területén előrelépést szorgalmazok elektronikus adatbázis kialakításával, kollégák előadásainak szervezésével, hospitálások, bemutató órák ösztönzésével.

- Az intézményi döntésekbe, annak jellegétől függően, az egyszemélyi felelősség tudatában, bevonom a kollégákat.
- Köszönhetően a viszonylag alacsony alkalmazotti létszámnak az intézmény teljes munkatársi körével személyes, napi kapcsolatot tudok tartani, széles időintervallumban tartózkodok az intézményben.
- Az innovációt támogatom, egy kolléga mesterprogramjának megvalósítása a vezetői program kezdetekor a félidejénél tart, egy kolléga mesterprogramjának megvalósítása pedig 2023. januárjában kezdődik.

3.5 A vezetői kompetenciák fejlesztése

Pályafutásom alatt huszonegy éven át dolgoztam magasabb vezetői beosztásban. Az elmúlt másfél évtizedben egyre tudatosabban igyekeztem vezető munkát végezni, ismereteimet vezetéselméleti kiadványok, tanulmányok segítségével bővítettem. Megismerve azokat a módszereket, eszközöket, tulajdonságokat, amelyek egy vezető hatékonyságát, sikerességét jelentik. Az általam legfontosabbnak tartott vezetői tulajdonságok – amelyeket szem előtt tartva képzelem el a továbbiakban is a vezetői tevékenységemet – öt pontban fogalmazom meg.

Jövőkép, céltudatosság – A jó vezető a megfelelő önismeret birtokában tudja merre tart, mit szeretne elérni az általa vezetett intézménnyel.

Példamutatás, szakmaiság – A vezető szakmai rátermettsége elengedhetetlen a hitelessége szempontjából. A magas szintű szakmai tudást ugyanúgy elvárják a munkatársak, mint a fenntartó.

Bizalom – A vezető bíz a beosztottjai képességeiben, nem gondolja, hogy csak ő maga tudja megoldani a feladatokat. A kollégáit önálló munkavégzésre ösztönzi. A saját hibáit elismeri, rátermettségét a saját döntéseinek a kijavításával is igazolja.

Innovatív szemlélet – Hisz az állandó megújulásban, a változásokat a fejlődés összetevőiként kezeli. Saját kreativitásával mozdítja elő a kollégák ötleteinek, újításainak a megvalósítását.

Empátia – A vezetői empátia nemcsak emberséget és együttérzést jelent, hanem azt, hogy képes a másik ember (kolléga) helyébe képzelni magát. Döntései, utasításai során az egyén érdekeit is szem előtt tartja.

Ezeknek a tulajdonságoknak a továbbfejlesztése érdekében:

- Rendszeresen számítok a kollégák véleményére, amit értekezleteken elmondhatnak, a tanév végi beszámolójukban írásban is rögzíthetnek.
- A jogszabályban előírtak szerint elvégzem a vezetői önértékelést, eredményét a nevelőtestület előtt nyilvánossá teszem. Reflexiót valamennyi, havi értékelő értekezleten szóban teszek.
- A körülmények módosulása esetén a programomat felülvizsgálom, szükség esetén változtatásokat eszközölök.

Vonyarcvashegy, 2022. március 29.



Erdei Ferenc