

***Pályázat a
Kőrösi Csoma Sándor – Péterfy Sándor
Általános Iskola Péterfy Sándor Tagintézménye
tagintézmény-vezető (magasabb vezető)
beosztás ellátására***

Pályáztató:

Emberi Erőforrások Minisztere
Nagykanizsai Tankerületi
Központ
8800 Nagykanizsa, Vécsey utca
6.
KLIK/183/329-3/2017.

Pályázó:

Sneffné Ágoston Mónika
8800. Nagykanizsa Jakabkuti
utca 1.

Intézmény:

Kőrösi Csoma Sándor – Péterfy Sándor
Általános Iskola Péterfy Sándor Tagintézménye
8800 Nagykanizsa, Attila u. 2.

OM: 037498

Benyújtás dátuma: 2017. július 28.

6. VEZETŐI PROGRAM:

A pályázatomat egy tagintézmény vezetésére szóló kiírás alapján és feltételeivel készítettem el. A vezetői program fontos elemének tartom, hogy a tagintézmény vezetője képes legyen együttműködni a székhelyintézmény vezetőjével, hasonló elvek alapján vezesse a tagintézményt, és elkötelezett legyen a fejlődés előmozdítása érdekében. A felelős vezető célja kell, hogy legyen olyan iskola megteremtése ahová

- a tanulók szívesen járnak
- ahol a nevelőtestület minden tagja nyugodt munkakörülményeket talál, ahol fontosnak érzi magát és lehetősége van képességei kibontakoztatására, és kiveszi részét a feladatok végrehajtásából
- ahol a szülőket partnerként kezelik, véleményüket kikérik és figyelembe veszik
- amely nemcsak várja, de keresi a továbbfejlődés lehetőségeit
- amely képes alkalmazkodni a folyamatosan változó társadalmi elvárásokhoz, szülői és fenntartói igényekhez
- amelyet állandó innováció jellemez
- amely odafigyel az egyéni tanuló szükségletekre, a differenciált oktatás alkalmazására.

Sikeres pályázat esetén a legfontosabb vezetői törekvéseim a következők lennének:

- demokratikus, de állandó értékek mentén következetes iskolavezetés
- a fenntartóval és az iskolavezetővel jó munkakapcsolat kialakítása
- az egyén és a közösség érdekeit összehangoló empatikus vezetés
- az iskola hagyományainak megőrzése, eredményeinek elismerése
- a pedagógiai programban leírtak megvalósítása
- a különleges bánásmódot igénylő tanulók támogatása
- nyílt kommunikáció
- pályázatokon való sikeres részvétel

A demokratikus stílusú vezetés megvalósulásához szükség van:

- pontos feladat meghatározásra
- a hatáskörök megjelölésére
- véleménynyilvánítás lehetőségének magadására
- korrekt kommunikációra
- elvárások ismertetésére

- mindenki által elfogadott szabályrendszer kialakítására.

A mai kor igényeinek megfelelő iskolát csak akkor lehet működtetni, ha abban minden érintett jól érzi magát, elkötelezett a komplex személyiségfejlesztés, és a befogadó szemlélet irányában. A kollégáimat ösztönözni és támogatni szeretnem önfejlesztésükben, és a pozitív hozzáállás kialakításában.

Fontosnak tartom a megfelelő érzelmi kötődés kialakítását a tanulóknban, szülőknben és a kollégákban is. Olyan iskolát szeretnék vezetni, ahol összetartó közösség munkálkodik a mindennapokban, ahol modern, változatos tanulásszervezési módszereket alkalmazva tanítjuk tanulóinkat, felkeltve érdeklődésüket, új utakat, lehetőségeket nyitva számukra.

A közoktatás irányításában 2013-ban bekövetkezett változások megváltoztatták a vezetővel kapcsolatos elvárásokat is. A gazdálkodással kapcsolatos feladatkör, illetve a munkáltatói jogkör is módosult. Az intézményvezetők feladatait a Nemzeti Köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 69.§-a szabályozza.

A vezetési stílus azonban személyiségfüggő, és megfelelő szakmai tudást feltételez. Fontosnak tartom, hogy a demokratikus vezető meghallgassa a kollégák véleményét, javaslatait, de szükség esetén vállalja a döntés felelősségét, a szakmai szempontok figyelembevételével. Sikeres pályázat esetén törekedni fogok arra, hogy döntéseim szakmailag megalapozott, átgondolt, a közösség és az egyén érdekeit egyaránt figyelembe vevő, és a legjobb tudásom szerint meghozott döntések legyenek.

A vezető másik fontos feladata az előre megtervezett, egyeztetett ellenőrzés, ami akkor viszi előbbre az iskola életét, ha tényszerű és objektív. A törvényi változások miatt szükség van az önértékelési rendszer kialakítására, amely része a tanfelügyeleti rendszernek. (Jogsabályi háttér 20/2012 (VIII.31.) EMMI rendelet) Az önértékelés segít meghatározni az erősségeket, és a fejlesztendő területeket. Célja, irányt mutatni az adott intézmény pedagógiai, szakmai munkájának fejlesztéséhez. Az önértékelési folyamat előkészítése megtörtént, a munkacsoportokat létrehoztuk.

Az oktató, nevelő munka színvonalassá tétele csak csapatmunkával valósítható meg, ahol minden szereplő érzi a bizalmat, támogatást. A tagintézmény elismertségét, hírnevét csak egységes célrendszerrel, valamint az érdekek összehangolásával öregbíthetjük. Ehhez szükség van minden kolléga minőségi, modern, a változó körülményekhez és elvárásokhoz alkalmazkodó hozzáállására, munkájára.

A tagintézmény vezetőjeként feladatomban tekinteném:

- harmonikus kapcsolat kialakítása a székhelyintézménnyel, megkeresve és támogatva a különböző oktatási területeken való együttműködés lehetőségeit
- szülői kapcsolattartás erősítése
- külső partnereinkkel, a város iskoláival, óvodáival való kapcsolatok ápolása, továbbfejlesztése
- jogkövető munkavégzés, az adminisztráció pontos vezetése
- együttműködés a Diákönkormányzattal, a Szülői Munkaközösséggel
- az iskola sajátos arculatának erősítése, hagyományaink ápolása, értékmegőrzés
- közösségfejlesztés, csapatépítés
- a rendelkezésre álló források bevonásával a tárgyi feltételek optimalizálása a környezet szépítése, igényessé tétele.

Az eddig leírtak nem megvalósíthatók folyamatos korrekt szakmai kommunikáció nélkül. Terveim között szerepel, hogy minden kollégának hivatalos email címet adunk, ahol a szükséges információkat megkaphatják, az iskolai ügyekben elérhetőek lennének, így nem a magán levelezésüket kellene használni munkahelyi kommunikációra.

6.1 Oktatási-nevelési feladatok

Az általános iskolai oktatás szinterei a következők:

- alsó tagozat
- felső tagozat
- humán tantárgycsoport
- természettudományok
- informatika
- testi nevelés
- művészeti nevelés

Törekedni kell az optimális feltételek megteremtésére, a gyerekközpontú oktatásra, az egyéni képességek figyelembe vételére.

Nem szabad elfeledkezni a tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkóztatásáról, a szociális hátrányok enyhítését célzó tevékenységről, valamint a tehetséggondozásról sem.

6.2 Tárgyi feltételek fejlesztése

Az előzőekből kitűnik, hogy a tagintézmény működése a tárgyi feltételek tükrében nem megoldhatatlan. De mivel egy negyven évvel ezelőtt épült iskolaépületről van szó elengedhetetlen a külső és belső felújítások elvégzése.

Ezek közül a legsürgetőbb a:

- a beázások megszüntetése
- a nyílászárók cseréje
- az udvar bekerítése, a meglévő kerítés javítása
- az udvar burkolatának javítása
- informatikai eszközök megújítása
- a tornaszoba padlójának cseréje, eszköz ellátottságának növelése
- a kollégák hordozható számítógéppel való ellátása (e-napló bevezetése)
- tisztasági festés

A hosszabb távú fejlesztési célok között megfogalmazhatjuk:

- a tantermek modernizálását, a még nem felszerelt termek, interaktív táblával történő felszerelését
- a könyvtár eszköz állományának javítását
- a tornaterem eszközeinek cseréjét (bordásfalak, tornaszőnyegek)
- a tornatermi öltözők felújítását
- az emeleti mosdók felújítását
- a folyosók csúszásmentes burkolattal történő ellátását
- a tanulók által használt folyosói szekrények felújítása

6.3 Személyi feltételek fejlesztése

Iskolánkban a szakos ellátottság 100%-os. Az iskolában folyó szakmai munka minőségének biztosítékát az elkötelezett, a szakmailag felkészült, a tanulókért tenni akaró pedagógusok alkotják. A sikeres munkához szükség van:

- továbbképzésekre
- a modern technika használatára

- objektív mérőeszközök kidolgozására
- kapcsolattartásra a szülőkkel
- korrekt munkakapcsolatokra
- a különleges bánásmód alkalmazására

Az egyenlő munkamegosztás elősegítése érdekében kezdeményezném különböző munkacsoportok létrehozását, amelyben mindenki szerepet vállalna. Egyeztetett feladatkörök segítenék a hatékonyabb munkavégzést.

6.4 Kapcsolatrendszer fejlesztése

A tagintézmény céljainak megvalósulását csak a megfelelő partneri hálózat kialakításával lehet elérni. Ezeket folyamatosan fejleszteni, alakítani kell, alkalmazkodva a fenntartói és intézményi igények változásához. Keresni kell a támogatói köröket, megtartva az iskola önállóságát. Jó kapcsolatot kell ápolni a Fenntartóval, Önkormányzattal, Székhelyintézménnyel, városunk más oktatási intézményeivel, óvodákkal, egyéb szervezetekkel, (szakszolgálat, családsegítő központ, városi diákönkormányzat, városi könyvtár, nyugdíjas ház...) részt kell venni a városi rendezvényeken.

Az együttműködést fejleszteni kell a Szülői Munkaközösséggel. A velük folytatott közös munka alapját kell, hogy képezze minden iskolai tevékenységnek.

A Diákönkormányzat szerepe rendkívül fontos az iskola életében, hiszen a diákönkormányzat véleményt nyilváníthat, javaslattal élhet a nevelési-oktatási intézmény működésével és a tanulókkal kapcsolatos valamennyi kérdésben.

Az iskolai hittan oktatást ellátó egyházak munkáját támogatnunk kell, a megfelelő keretek biztosításával, a partneri kapcsolatok további ápolásával.

6.5 Szervezeti kultúra:

„...minden szervezet különböző. Minden iskola különbözik a másik iskolától.... Van valami természetes és igaz abban, hogy a szervezetek élő dolgok, mindegyiknek megvan a saját története, hagyományai, környezete és képessége, hogy célját, rendeltetését meghatározza. „ (Handy, 1986. 83.).

Ha kimondjuk azt a szót, hogy iskola, mindenkinek más jut eszébe róla. Van, akinek pozitív és van, akinek negatív élmények kapcsolódnak e szóhoz. Van, aki munkahelyként gondol rá, és van, aki egy olyan színtérnek érzi, ahol kiteljesedhet, ahol társakat, barátokat talál. Akkor

működik jól egy iskola, ha a szereplők közös célokat, érdekeket határoznak meg, és ezekért hajlandóak közösen tenni is.

„Ahhoz, hogy a tanárok és tanulók közössége intézmény legyen, közös célok, munka- és felelősség-megosztás, összehangolt együttműködés, szerepkörökben előre meghatározott feladatok és ellenőrizhető hierarchikus struktúra szükséges.”²

Úgy gondolom, hogy a Péterfy Tagintézményben egy jól összehangolt csapat dolgozik. Pedagógusaink aktív részesei a napi feladatok megoldásának, a munkamegosztás jól kialakult rendszer alapján hatékony munkavégzést eredményez. A meglévő szakmai munkaközösségek koordinálják a teendők elvégzését. Minden kolléga ismeri az elvárásokat, és a bizalom légkörében, legjobb tudása szerint végzi munkáját.

A mindennapok munkájához nem elég a szakmai tudás, szükség van motiváló, stressz mentes környezetre is. A bennünket körülvevő dolgok minősége, környezetünk szépsége és tisztasága nagyban befolyásolja munkánkat. Erre minden vezetőnek nagy hangsúlyt kell fektetni.

² Az iskolák belső világa (Bábosik István, Golnhofer Erzsébet, Hegedűs Judit, Hunyady Györgyné, M. Nádasi Mária, Ollé János, Szivák Judit <http://mek.niif.hu/05400/05468/05468.pdf>)