

***Pályázat
a Kiskunhalasi Fazekas Mihály Általános Iskola
intézményvezetői állására***



***Készítette: Nagy Czirok Lászlóné
Kiskunhalas, 2014.***

VEZETÉSI PROGRAM

1. Vezetői célok
 - 1.1. Szakmai pedagógiai hitvallás
 - 1.2. Vezetésfilozófiai felfogás
 - 1.3. Az iskola önálló arculata
2. Helyzetértékelés
 - 2.1. Innovációs pontok
 - 2.2. Távlataadás öt évre- jövőkép
 - 2.3. Forrásbővítés
3. Fejlesztési elképzelések
 - 3.1. Az intézményvezetés szervezete
 - 3.2. A vezetést segítő szervezet; Kapcsolatrendszer fejlesztése- megfelelés az elvárásoknak
 - Fenntartó
 - Szülők közössége
 - Iskolaszék és Intézményi Tanács
 - Diákönkormányzat
 - A város mint működtető
 - Támogatók
 - Média, PR
 - 3.3. Vezetés
 - Szakmai önállóság tiszteletben tartása
 - Továbbképzés
 - Alkalmazottak értékelése, minősítése
 - Motivációs eszközök
 - Döntéshozatal
 - Információs rendszer
 - 3.4. Irányítás
 - Minőségirányítás
 - Követelmények a tanulókkal, pedagógusokkal szemben
 - Értékelés- pedagógiai program bevalásának vizsgálata
 - Korrekcio- helyi tanterv a NAT alapján
 - Ellenőrzés, minősítés
4. Záró gondolatok

Mellékletek:

nyilatkozatok, szakmai önéletrajz, pedagógus végzettséget és szakvizsgát igazoló iratok, erkölcsi bizonyítvány

1. Vezetői célok

1.1 Szakmai pedagógiai hitvallás

A pedagógushivatás iránt gyermekkoromtól vonzalmat éreztem. Meggyőződésemmé vált a pályán töltött 34 év során, hogy ez a munka igen felelősségteljes, sorsformáló.

A gyermek fejlődésére jelentős hatással van a pedagógus személyisége. Ennek minden megnyilvánulásunk során tudatában kell lennünk.

1.2 Vezetésfilozófiai felfogás

A Nemzeti Köznevelésről szóló 2012. évi CXC. törvény, valamint a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ Szervezeti és Működési Szabályzata pontosan meghatározza egy állami fenntartású iskola intézményvezetőjének feladatát, szerepét, felelősségét. Megjelenik ez a vezető munkaköri leírásában is. Amivel kiegészítem, az a három, egymással harmóniában álló elem:

- az információk megosztása a szervezet tagjai között;
- az önálló cselekvést serkentő, világos határok kijelölése;
- a hierarchia mellett önirányításra képes csoportok működése.

Iskolánkban kialakult a folyamatszabályozás, aminek köszönhetően a folyamatok felelősei területüket önállóan irányítják (ilyen terület a 16 között például a képesség-kibontakoztató és integrációs, vagy a sajátos nevelési igényű tanulók programja, illetve a mérés-értékelés). Olyan, a szakmai kiteljesedést segítő lehetőségeket teremtettünk, amik az egész iskolának sikereket hoztak (műhelyfoglalkozások; más városok iskoláinak segíteni projektjeik megvalósításában; jó gyakorlatként eladhatóvá tenni további kidolgozott, jól működő területeinket, hisz eddigi jó gyakorlatainkat 51 alkalommal adtuk tovább).

Fejlesztési elképzelésem:

A kialakult felelősségi rendszer erősítése, feladatmegosztás- vezetőként több idő a belső kapcsolattartásra, klíma folyamatos javítása, személyes szerepem hatásának, felelősségemnek tudatában.

Pedagógus kollégáim életpályájának építését szakmai segítséggel támogatom, a fejlődéshez lehetőségeket biztosítok, arra ösztönzők.

1.3 Az iskola önálló arculata



2006 oktatási minisztertől 2011 Nemzeti Tehetségtanácstól 2014 Educatio Kft.-től

Kialakult arculata, rangja volt a Fazekas Iskolának már a hetvenes években. Köszönhető ez a kiemelkedően eredményes testnevelés tagozatnak és az akkori vezetésnek és testületnek. Első pedagógiai programunk írásakor ezt vettük alapul és fejlesztettük tovább. A testnevelés tagozat átalakítását követően (lehetőség a torna mellett más sportágak gyakorlására, a lehetőségeknek és elvárásoknak megfelelően, edzőterem és eszközök több sportágot érintő iskolai használatba vétele) új elemként jelent meg az informatika emelt szintű oktatása (a városban egyedülként folytatunk OKÉV engedéllyel hivatalosan is emelt szintű oktatást- egyúttal multiplikátor szerepet is vállaltunk, hisz bázisiskola lettünk), valamint a rajzsakkör

eredményeinek és jó feltételeinek is köszönhetően a művészeti iskola megjelenése nálunk. Ezek a jellegzetes vonások adják az iskola arculatának fő vonásait, melyeket jól ismert tények egészítenek ki.

Kiskunhalason elsőként éltünk olyan több lehetőségekkel, melyek szakmai téren innovációhoz vezethettek, sikert hozhattak, és elégedettséget növelhettek:

- elsőként (majd a továbbiakban többször is) nyertünk támogatásokat külföldi partneriskolákkal való együttműködésre a Tempus Közalapítványtól;
- elsőként valósítottunk meg az Új Magyarország Fejlesztési terv keretében kiírt projektet, Hefop 3.1.2 pályázat nyerteseként (ekkor, 2005-ben TIOK, azaz Térségi Iskola- és Óvodafejlesztő Központ lettünk, a két, ilyen címet elért Bács-Kiskun megyei iskola egyikeként); ezt követően 4 másik, halasi iskola is pályázott és nyert támogatást a kompetencia alapú oktatás módszertanának alkalmazására;
- középiskolából, óvodából és vidéki iskolából álló konzorciumot vezettünk a hátrányos helyzetű tanulók esélyegyenlőségét növelő másik Hefop projektben;
- az oktatási miniszter „közoktatás Minőségéért Díj” elismerő oklevelét érdemeltük ki 2006-ban;
- Támo 3.1.4 projekt tette lehetővé tanulás-módszertani és oktatásszervezési, esélyteremtő valamint informatikai területen fejlődésünket;
- Tiop 1.1.1/7, majd Tiop 1.1.1/9. pályázati forrásokból kiemelkedően jó számítástechnikai háttérrel tudtunk teremteni korszerű oktatásszervezéshez;
- „Tehetségpont” címet érdemeltünk 2011-ben
- Támo 3.1.7 pályázat keretében végzett felkészülésünknek köszönhetően „Minősített referencia intézmény” lettünk 2014-ben három területen, az országban másodikként. Maximális pontszámmal értékelt minket az eljárást lefolytató bizottság, így három területen tudjuk majd továbbadni saját szakmai- módszertani fejlesztéseinket

A tanulók legelégedettebbek a nevelők felkészültségével és a szülő-nevelő kapcsolattal. A nevelők innovatívnak látják az iskola és a vezetés szellemiségét, a szülők kiemelkedően elégedettek a nevelők felkészültségével és az iskola külső megítélésével (mindezt kérdőíves felméréseinkből tudjuk).

Hagyományainkat megőriztük, megítélésük igen jó (Családi Sportnap, Szülők- Nevelők Bálja, sítábor, Szóvarázs prózamondó verseny, Diáktárlat, Fazekas Olimpia, DKMT Kupa színvonala magyarázat erre).

Ezeket a vonásokat szeretném megőrizni és a mindenkor adódó lehetőségek szerint fejleszteni.

Az iskola jó hírnevét igyekszem megőrizni, erősíteni. Hírünk a **pedagógusok körében végzett** elégedettség-mérések szerint jó és folyamatosan javul. A beiratkozásokon tapasztalt túljelentkezés megerősíti ezt a véleményt. (2014. évi értékek napokon belül lesznek.)

Céлом erősségeinkre építeni. 90% feletti értékek pedagógusok elégedettség-mérésén:

Elégedettségmérésünk adatai:	2008	2010	2012
Mennyire elégedett a kialakult intézményképpel?	88%	89%	90%

Fontos forrásokat találni eszközeink fejlesztésére.

Mennyire elégedett a munkaeszközök mennyiségével?	80	90	92
---	----	----	----

Feladat beiskolázni az iskola és a pedagógus számára egyaránt fontos területekre.

Mennyire elégedett a szakmai fejlődéséhez kapott segítséggel?	91	93	95
---	----	----	----

A tantárgyfelosztásban biztosítani fogom a tehetséggondozó foglalkozásokra a szükséges időkeretet;
Akkreditált tehetségponttá válunk;
Képzésekre és versenyzésre lehetőséget biztosítunk.

Hatékonyan foglalkoznak-e a nevelők a tehetséges tanulókkal?	78	88	95
--	----	----	----

Továbbra is célom biztosítani a működés feltételeit, és megtalálni az ösztönzés forrásait.

Mennyire elégedett az iskola menedzselésével?	95	97	98
---	----	----	----

2. Helyzetértékelés

Az állami fenntartásba vétel, a köznevelési törvény hatályba lépése, a három kormányrendelet (Nemzeti Alaptantervet kiadó 110/2012., valamint a Kjt végrehajtásáról szóló, egyúttal az életpálya modellt bevezető 326/2013. és a továbbképzéseket újraszabályozó 277/1997.), valamint a miniszteri rendeletek (az iskolák működését szabályozó 20/2012. és a kerettanterveket kiadó 51/2012. EMMI rendeletek) hatása jelentős változást hoztak életünkben.

Rövid idő alatt kellett szakmai és működési alapidokumentumainkat átdolgozni, ami nemcsak jogi, hanem szemlélet- és értékrendbeli változást is jelentett.

Örülök annak, hogy mindez a nevelőtestület munkájában, eredményeiben és hangulatában nem okozott törést. Fenntartónkkal kapcsolatunk jó, működésünk zökkenőmentes.

A fenntartóváltás, az állami fenntartásba vétel nem okozott gondot. A nevelőtestületben a légkör nyugodt, kiegyensúlyozott, senki sem váltott munkahelyet az előző 5 évben.

Életpályánkat bemutató portfóliónkat készítjük- aki erre jogosult, már tölti a KIR rendszerbe, mások munkaportfóliójukat állítják össze olyan igényességgel, hogy az ne csak a tanfelügyeleti pedagógus- és iskolaellenőrzés során állja meg jól a helyét, hanem a minősítések alkalmával is.

Szakos ellátottságunk 100%-os, más intézményeket is segíteni tudunk áttanításokkal

Eszközeink biztosítottak, 2009-10-ben TIOP pályázatokból informatikai ellátottságunk kiemelkedően jó lett.

Hagyományaink mind sikerrel működnek tovább. Az országos kompetencia mérés eredményei stabilak, a családi háttérváltozókban számított elvárt értéknek megfelelnek, vagy túllépik azt. Folyamatszabályozásunk működik, a felelősi rendszer eredményes.

IPR működik, mentori rendszer bevált- tehetségprogramunk átvette ezt a rendszert

Pályázatok segítik fejlesztési elképzeléseinket- a Nemzeti Tehetségprogramban pályázunk és nyerünk legtöbbet- e tanévben is két kiíráson nyertünk-, BKM Köznevelésért Közalapítványtól versenyek szervezésére kapunk támogatást. Támop 3.1.4 pályázatunk volt az, melynek köszönhetően a Nemzeti Fejlesztési Terv I. szakaszában megkezdett fejlesztési folyamatainkat integrált módon tovább tudtuk vinni. A Támop 3.1.7-nek köszönhetően pedig minősített referencia intézményként működünk- az országban másodikként. Támogató alapítványunk is valósít meg olyan szakmai pályázatokat, melyek megvalósításába kollégáimat, tanulóinkat vonják be.

Versenyeredmények- összegyűjtjük őket, trendelemzést végzünk. **Biológia, torna, magyar, alsó tagozatos komplex versenyei, ahol országos döntősök tanítványaink.** Több tantárgyból megyei döntőig jutunk: fizika, kémia, matematika. Rajzpályázatokon kiemelkedően rangos díjakkal rendelkezünk.

A torna területén töretlen a sikerünk. Most, 2014. április 12-én is országos döntőt nyertek 3-4. korcsoportos tanulóink. Bajnokok most is, annak ellenére, hogy a régebben működött

sportegyesület már nem működik, csak az iskola és diáksport egyesülete gondoskodik a felkészülés feltételeinek biztosításáról. A DSE is nyújt be pályázatokat, s kiegészíti ezzel a fenntartó támogatását.

A sikerességnek nem csak az eredményesség a mutatója, hanem a hatékonyság és a méltányosság is. Külső forrásokat bevonva, aránylag kis ráfordítással, tehát hatékonyan érjük el eredményeinket. A méltányosságot pedig jól működő integrációs programunk, valamint a sajátos nevelési igényű tanulókkal történő fejlesztő foglalkozások igazolják.

Fazék újság negyedévenként, éves kiadványunk minden tanév végén megjelennek, honlapunk friss, a látogatók száma imponálóan magas. Digitális naplónkból a szülők folyamatosan értesülnek gyermekük előmeneteléről.

Elégedettségi adatok alapján jelentős a javulás a tehetséges tanulókkal való foglalkozás területén (7%-kal javult a pedagógusok szerint)

Szülők átlagos elégedettsége: 79%-ról 89%-ra nőtt!

○ **Erősségek (90%-ot elért területek):**

	2008	2010	2012	2014
Mennyire elégedett az iskola délutáni és szabadidős programjaival?	77	81	82	96%
Mennyire elégedett a tanulók és a nevelők kapcsolatával?	82	85	82	93%
Mennyire elégedett iskolánk jó hírnevének megítélésével?	83	88	85	90%
Elégedett-e az alkalmazott tanítási módszerekkel, munkaformákkal? (tudástérkép, interaktív tábla; csoportmunka...)	83	88	86	n.a.
Eredményesen foglalkoznak-e a nevelők a tehetséges tanulókkal?	78	87	88	93%
Mennyire elégedett a nevelők órákra való felkészültségével?	90	91	90	94%
Az iskola hangsúlyt fektet az egészséges életmódra nevelésre, lehetőséget teremt a rendszeres mozgásra, sportolásra (sportkörök, versenyek stb.)	n.a.	n.a.	n.a.	96%
Az intézményvezető jelenléte meghatározó az iskolában.	n.a.	n.a.	n.a.	94%
Gyermekek tisztában vannak a követelményekkel.	n.a.	n.a.	n.a.	94%

○ **Romlás: tanulók fegyelme, kulturált viselkedése**

Erre a területre a 20/2012. EMMI rendelet alapján átdolgozott házirendünkben is reagáltunk, egyeztető eljárást alkalmazunk, diákmediátor segítségét igénybe vesszük. Ügyeleti rendszerünket erősítjük, a szülőkkel egyre gyakrabban konzultálunk.

A tanulók átlagos elégedettsége: 78 % -ról 83.3%-ra nőtt

	2008	2010	2012	2014
Mennyire vagy elégedett tanulmányi eredményeddel, figyelembe véve a tanulásra fordított idő mennyiségét?	75	81	80	83.6%
Elégedett vagy-e az osztályközösségek működésével?	75	77	81	79.6%
Elégedett vagy-e az alkalmazott tanítási módszerekkel, munkaformákkal? (tudástérkép, interaktív tábla; csoportmunka...)	77	90	84	90.7%
Mennyire vagy elégedett a tanulók és a nevelők kapcsolatával?	78	78	84	77.1%
Mennyire vagy elégedett az iskola délutáni és szabadidős programjaival? (szakkör, sportkör, kirándulás, diáktárlat, egyéb szervezett programok)	77	78	84	93.3%
Mennyire vagy elégedett a szülők és a nevelők kapcsolatával?	81	82	85	83.7%
Mennyire vagy elégedett a nevelők órákra való felkészülésével?	88	92	88	94.6%
Mennyire vagy elégedett iskolánk jó hírnevének megítélésével?	75	85	89	94.1%
Eredményesen foglalkoznak-e a nevelők a tehetséges tanulókkal?	80	87	92	93.3%

- Romlás: tanulók fegyelme, kulturált viselkedése, tisztaság megóvása, felszerelés megbecsülése

Klímatesztünk eredménye mutatja, hogy a csapatszellem erősítésére tudatosan figyelmet kell irányítani.

Másik, figyelmet igénylő terület, a díjazás és jutalmazás. Erre a pedagógusok minősítési rendszerének működtetése nyújt most lehetőséget. Emellett az elismerésekre felterjesztések lehetőségével is élünk.

2.1 Innovációs pontok

- Tehetségpont szerepünk. Regisztrált tehetségpont vagyunk, akkreditációra készülünk és hálózatot bővítünk (legutóbb a Szilády Áron Református Gimnáziummal, előbb a Bibó István Gimnáziummal kötöttünk megállapodást). Akkreditációra készülünk, ez növelni fogja hozzájutási lehetőségeinket tehetséggondozást segítő lehetőségekhez.
- Minősített referencia iskola szerepünk. A magyar köznevelés fejlesztési és megújítási folyamatában a továbbiakban is külső műhelyek szervezését és megvalósítását, jó gyakorlataink továbbadását vállaljuk. Mentorálást, folyamatkövetést is végzünk.

- Hefop majd Támop projektjeink eredményeinek köszönhetően egy lépéssel előbb járunk a módszertani megújulás területén. A Támop 3.1.4 megvalósítás további innovációs lehetőségeket jelentett nekünk: nemcsak az esélynövelés és a képességfejlesztés, hanem az infokommunikációs eszközöknek a tanulási folyamatba történő beépítése és a tanulásmódszertan és az oktatásszervezés területén is. Ez vezetett a Kompetencia alapú nevelési, oktatási programot átfogóan, mintaadóan alkalmazó intézmény-minősítésünkhöz.

További innovációs pontok:

- Informatika-oktatásban tapasztalataink és fejlesztéseink- évente 15-18 tanulónk szerzi meg ECDL Start vizsgáját. 3 jó gyakorlatunk tartozik „Az infokommunikációs technológiák alkalmazásában példaértékű feladatellátási hely” minősítésünkhöz.
- Testnevelés eredményeink és feltételeink- rangos versenyeket nyertek tornászaink (az országos vidékbajnokságot, s a diákolimpia országos döntőjén első- második helyezést) és sakkozóink. Röplabda-edzéseinkre más iskolás tanulói is eljárnak.
- Tapasztalataink EU-s pályázatok, projektek, szemléletformálás terén.
- Művészeti iskola nálunk- képzőművészet, különösen a tűzzománc és a kézműves foglalkozások. Van már kidolgozott jó gyakorlatunk erre a területre is. A további lehetőségeket figyelemmel kísérjük, a pályázatokon is indulunk. A művészet terápia is, ösztönözzük hátrányos szociokulturális környezetből érkező tanulóinkat a rajz szakkörben történő részvételre. A 16 óráig kötelezően iskolában töltendő idő keretébe sok olyan órát illesztünk, amit nemcsak hasznosan, de élvezettel is tölt el a gyermek. Ilyenek a művészeti csoportok. A művészeti iskolai csoportokban a gyermekvédelmi támogatásban részesülők ingyenesen vehetnek részt.
- Saját szakmai fejlesztéseink. Egyik, jól bevált példánk erre a tudástérkép, melynek alkalmazása és az integrált tanulási felfogás a tantestület egyre több tagjának bevonásával valósul meg. Másik a szakmai tudatossággal és mérés-értékelési ismeretekkel szerkesztett, saját készítésű tesztek alkalmazása. A gondolkodás-módszertan területén a korszerű szemlélet a kompetencia-méréseken további javulást eredményezhet.
- Az Educatio Kht. által felállított listán az esélyegyenlőségi feladatok ellátása, az integráció terén az ország jó gyakorlatot szolgáltató iskolái között vagyunk- két témakörben is, a 10, illetve 14 kiválasztott iskola között. Ezzel olyan helyzetbe kerültünk, hogy a Támop projektek indulásakor hozzánk fordulhatnak más iskolák, hogy szolgáltatásainkat igénybe vegyék. Ezt erősítette meg a referencia intézményi minősítő bizottság, mikor a Befogadó pedagógiai gyakorlat/integrációs pedagógiai program alkalmazásában mintaadó intézmény címet nekünk ítélte.
- A brémai egyetem oktatáskutatással foglalkozó fejlesztő csoportjával történt együttműködésünkből Arduino jó gyakorlatunk lett, mely iránt széles körű az érdeklődés. Ebben a tanévben is valósítunk meg olyan tehetségprojektet, aminek témái között szerepel ez a fajta tevékenykedtetés. Hasznos, motiváló, a gyerekek érdeklődését felkeltő, sikerélményt biztosító foglalkozásokon technikai, informatikai és esztétikai kompetenciáik fejlődnek, egyúttal a pedagógusok fejlesztő és tehetséggondozó csoportjai számára műhelymunka lehetőségét biztosítja.
- Folytatjuk a hon- és népismeret területén a határainkon kívüli magyarsággal való személyes kapcsolatok kialakítását. Korábban a DKMT Kupák során Erdély és a Vajdaság magyarlakta városaiban, majd NTP-TSZT pályázat keretében a Vajdaság újabb városaiban, most pedig a Határtalanul programban Erdély újabb területein.
- A 16 óráig benntartózkodás programjainak megtervezése során körvonalazódni látszik klubnapközök lehetősége. Már sakkoznak, háztartástan foglalkozásra járnak tanulóink.
- Kompetencia-fejlesztések egyénileg, egyéni fejlesztési tervek alapján történnek az integrációs valamint a tehetség programban. ezt kiterjeszteni lehet további tanulókra.

Fő az innovatív légkör, a nyitottság, fogadókészség az új iránt, a támogató vezetői attitűd, hogy a lehetőségeket azonnal észrevegyük.

2.2 Távlátadás öt évre- jövőkép

Jövőképünket minőségirányítási programunk tartalmazza:

”Mivel feladataink megvalósítása során figyelmünk középpontjában a gyermek áll, ezért

- tanulóinkból kiegyensúlyozott személyiség válik, akinek
- egészséges önértékelése és pozitív énképe van,
- tiszteli az életet, a természetet és az emberi jogokat,
- értéknek tekinti a tanulást, a munkát és a sportot,
- törődik saját fizikai, mentális és szociális egészségével,
- betartja a jó modor szabályait,
- a szükséges ismereteket, készségeket elsajátítja,
- használja a matematikai gondolkodást, az információs és kommunikációs technikákat, hajlandó továbbtanulásra,
- képes az együttműködésre és a toleranciára.

Céljaink eléréséhez

- munkánkhoz jó körülményeket teremtünk,
- magas szervezeti kultúrát alakítunk ki, melyben
- jó a közérzetünk, mert nyílt, együttműködő légkörben dolgozunk,
- a konfliktusokat jól kezeljük,
- hagyományainkat és értékeinket megőrizzük,
- és az átgondolt folyamatszabályozásnak köszönhetően törvényes, hatékony és szakszerű a működésünk.”

Vállalni tudjuk továbbra is, mert 2001-ben meghatározott értékeink megfelelnek a 110/2012. kormányrendelettel kiadott új Nemzeti Alaptantervben meghatározott céloknak. A NAT szerint az iskola célja továbbá, hogy „a családdal együttműködve cselekvő elkötelezettségre neveljen az igazság és az igazságosság, a jó és a szép iránt, fejlessze a harmonikus személyiség kibontakoztatásához szükséges szellemi, érzelmi, erkölcsi, társas és testi képességeket. Ezáltal járul hozzá ahhoz, hogy a felnövekvő nemzedék

- a haza felelős polgárává váljék;
- kifejlődjék benne a hazafiság érzelmvilága;
- reális önismeretre és szilárd erkölcsi ítélőképességre tegyen szert;
- megtalálja helyét a családban, a szűkebb és tágabb közösségekben, valamint a munka világában;
- törekedjék tartalmas és tartós kapcsolatok kialakítására;
- legyen képes felelős döntések meghozatalára a maga és a gondjaira bízottak sorsát illetően;
- váljék képessé az önálló tájékozódásra, véleményformálásra és cselekvésre;
- ismerje meg és értse meg a természeti, társadalmi, kulturális jelenségeket, folyamatokat;
- tartsa értéknek és feladatnak a kultúra és az élővilág változatosságának megőrzését.

Amit nem tartalmazott, azzal most, 2014. márciusban egészítettük ki jövőképünket:

„tartalmas és tartós kapcsolatok kialakítására törekszik;
képes véleményyt formálni és azt a haza felelős polgáraként képviselni.”

Teljesítenünk kell azokat a társadalmi elvárásokat, melyek a hátrányos helyzetű tanulók esélyeinek javítását célozzák, valamint az enyhe fokban értelmi fogyatékos gyermekek integrációját. Az inkluzív iskola szerepe nem idegen pedagógusainktól, mert partnereink elégedettségüket fejezték ki elfogadó, empátikus attitűdünkkel- ahogyan a gyerekekkel törődünk.

Az oktatásfejlesztés során iskolánk olyan tapasztalatokkal rendelkezik, hogy jó gyakorlatot szolgáltatni tudunk majd a hozzánk fordulóknak- ahogyan Térségi Iskolafejlesztő Központként a kompetencia alapú oktatás módszertanának átadásakor.

A 2.1 pontban jelzett innovációs pontok megvalósítását tervezem: eddigi tapasztalatom szerint jó esélye van, hogy mindegyikhez megtaláljuk sikeres megvalósítóit a testületen belül. Azt a bizalmat és megtartó erőt, melyet eddig elértünk, a jövőben is fenntartjuk. Sikerünknek érzem, hogy iskolánk iránt az átlagnál magasabb az érdeklődés.

2.3 *Költségtervezés, forrásbővítés*

Jó gyakorlata alakult ki költségvetésünk kiegészítésének. Milliós nagyságrendű minden évben a pályázatokon nyert összeg. Egyre több kollégám vesz részt a pályázatok írásában, mind nagyobb önállósággal. Ezt szeretném folytatni, a résztvevők körét bővíteni. Az iskola helyiségeinek és eszközeinek bérbeadását már nem magunk végezzük, hanem a működtető önkormányzat KIGSZ szervezete. Ebből szeretném segíteni a színvonalas környezet kialakítását, a felújításokat. Együttműködésünk jó, emellett ehhez a fenntartó tankerület segítségét is kértem.

Támogató Alapítványunk anyagi helyzete megnyugtató, támogatóinkat és bevételt jelentő rendezvényeinket s a támogatott célokat megőrzöm. A Nemzeti Kulturális Alap támogatását minden évben elnyerjük, idei pályázatunkat működési és szakmai programokra is benyújtottuk, mindkettőn nyertünk, a megvalósítást megkezdtük.

2009-ben benyújtott igazgatói pályázatomban terveztem asztalitenisz foglalkozásokhoz tér kialakítását. Ez a fűtési rendszer korszerűsítésével kapcsolatban valósult volna meg. Erre a fejlesztésre városunk mégse tudott forrást biztosítani, de a 3 új kültéri, időtálló kőből készült pingpongasztal a Fazekas iskola által 1994-ben létrehozott alapítványnak köszönhetően megvalósult, még tető is került fölé. Önerőt több forrásból gyűjtöttünk, így játszóeszközöket is adtunk át most.

Fejlesztési elképzelések

2.3 *Az intézményvezetés szervezete*

Megőriztük és működtetjük a hierarchikus szervezetet, mert hagyománya és eredményei vannak. Továbbfejlesztésére 5 éve megindítottam és sikerrel megvalósítottuk azt a folyamatot, melyben együtt szerveztük át a struktúrát, kulcsfolyamatainkhoz igazodva (kompetenciafejlesztés, kooperatív szervezés, esélyegyenlőség, átmenet támogatása, viselkedéskultúra, érték és minőség). 2010. évben elfogadott SzMSz-ünk óta más szempontok szerint szerveződtek a munkaközösségek, melyek eredményesen működnek.

A feltételekhez gyorsabban alkalmazkodó, rugalmasabb szervezet magas szervezeti kultúrát képvisel. Ennek kiépítését is eredményesen megoldottuk. A feladatok köré szerveződött folyamatgazdáknak sokat köszönhetünk. Ezt a vezetési szerkezetet is szeretném a továbbiakban működtetni és fejleszteni- mindig azoknak a kollégáknak lehetőséget adva, akik kedvvel, lendülettel, felelősen gondolkodva, az iskola és a szakma érdekeit szem előtt tartva vállalják a vezetés feladatát.

2.4 *A vezetést segítő szervezet*

Az Intézményi Tanács megalakítását segítettem, igénybe vesszük közreműködését fejlesztési folyamatainkban.

Belső műhelyek működnek, rájuk is tudok építeni az egymástól tanulás, a szakmai és módszertani fejlődés, az ellenőrzés és értékelés feladatainak ellátása során.

Kapcsolatrendszer fejlesztése

Fenntartót, a szülők közösségét, valamint a megelőző és következő intézményi szint képviselőit igényfelmérési szabályzatunknak megfelelően rendszeresen kérdezzük elvárásairól és elégedettségéről. Az általunk is fontos rövid távú feladatokat éves munkatervünkbe építjük be, a stratégiai, hosszú távú feladatokat pedagógiai programunkba.

Az iskolaszék, az SzMK és a diákönkormányzat véleményét a hatásköri mátrix figyelembe vételével minden kérdésben bevonjuk a döntések előkészítésébe.

Tehetségpontként újabb kapcsolatokat építünk, a hálózatosodás felé indultunk. A város életébe bekapcsolódunk. Évente kiállítást szervezünk, rendeztünk városi ünnepeket a felkérésnek megfelelően- legutóbb október 23.-án-, a tanulókkal rendszeresen látogatjuk a városi kulturális és sportintézményeket, programokat, megemlékezéseket és kiemelkedően fontos programjainkra (pl. 40 éves évfordulónkkal vagy

iskolánk nevének változása alkalmával szervezett ünnepségeinkre) mindig meghívjuk a város vezetését is. Igazgatóként tudom, hogy közeleti szereplőként elvárják részvételemet a jelentős eseményeken, rendezvényeken, kulturális programokon. Mindig eleget teszek a meghívásoknak, a jövőben is így tervezem.

Média, imázsteremtés:

Úgy ítélem meg, hogy sikeres ez a terület (ezt jelezték vissza a megkérdezettek is a kérdőíveken). Iskolaújságunk és éves kiadványunk rendszeresen megjelennek, az érdeklődőkhöz eljutnak. Nemcsak tartalmuk, hanem formai megjelenésük is igényes. A város nyomtatott és elektronikus sajtójában is rendszeres szereplők vagyunk. Megjelentettük web oldalunkat az interneten. Emblémánk, zászlónk, pólóink, hagyományaink (pl. területi prózamondó versenyünk, a Szóvarázs, Diáktárlat, vagy a Fazekas Olimpia és a DKMT Kupa) közismertek. A szülői elégedettségi kérdőíveken 2. helyen az iskola külső megítélése áll, 85% körüli értékkel. Honlapunk megújult, naprakész, aktuális. Minősítésünk során elismeréssel szóltak róla.

PR folyamatgazda és rendszergazda erősíti ezt a területet.

Névváltozásunkat ünnepélyesen, tanulóink bevonásával, felkészítésével ünnepeltük.

Támogatók:

A jövőben is nagyon megbecsülök minden segítséget, akár pénzben, akár szervező munkában, vagy éppen a versenyekre történő szállítás formájában kapjuk azt. Gesztus értéke van annak, hogy meghívom őket rendezvényeinkre, köztük a szülők-nevelők báljára, minden évben megajándékozom őket iskolai kiadványunkkal, valamint a Fazék újságban és a nyilvánosság előtt is köszönetet mondok nekik.

Nem gazdálkodunk, pénzbeli támogatáshoz jellemzően egy alapítványtól kapunk.

Költségvetési forrásunkat pályázatokon nyert pénzekkel egészítjük ki.

2.5 Vezetés

Az intézményi szakmai autonómia okán a nevelőtestületeket széles körű döntési jogosítványok illetik meg, miközben az intézmény vezetője felelősséggel tartozik a szervezet működéséért. Ez a helyzet - a jogi szabályozás szempontjából - kifejezetten támogatja a döntési jogkörök, a feladatok és a felelősség megosztását. Tovább erősíti ezt az a tény, hogy az iskola olyan szervezet, amelyben a munkavállalók (döntő) többsége azonosan magas képzettséggel rendelkezik.

- Szakmai önállóság tiszteletben tartása

Elismerem, hogy a pedagógus alkotó értelmiségi. Ezt a tudatot kell erősíteni benne, tiszteletben kell tartani. A kerettanterv adaptációja során éltek ezzel a lehetőséggel, sikerült összehangolni mindenki elképzelését. Munkájához a feltételeket biztosítani kell, munkáját megbecsülni és értékelni. Szakmai fejlődéséhez a lehetőségeket biztosítani. Ezt a nézetemet megőrzöm; hogy eddig is eszerint álltam hozzá kollégáimhoz, azt bizonyítja érdeklődésem munkájuk iránt (sok órát látogatok, az órán kívüli rendezvényekre elmegyek), az eszközfejlesztés (amit kérnek, valamilyen forrásból mindig előteremttem), valamint a továbbképzések támogatása, ösztönzése.

- Továbbképzés

Az új szabályozási rend szerint módosított továbbképzési program alapján kívánom folytatni a továbbképzéseket, illetve beiskolázások megvalósítását. Örülök, hogy sokan vállalták az újabb diplomát, vagy szakvizsgát adó, a szakmai előrelépésben, karrier-elképzelések megvalósításában is jelentős képzéseket. Eddig konfliktusok nélkül zajlottak a képzésekre beiskolázások. Nyertes Hefop majd Támop pályázatainknak köszönhetően ingyenesen volt módunk beiskolázni minden jelentkező kollégát. A tudatos, tervszerű munkát segíti a folyamatszabály, melyet ennek a feladatnak az ellátására készítettem, s betartok.

- Alkalmazottak értékelése

Ezt korábban IMIP-ünk részeként szabályoztuk. Önértékeléssel kezdődik, majd vezetői értékelések egészítik ki, és segít a jutalmazásban, kitüntetésre felterjesztésben.

A 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről nem tartalmaz rendelkezést az oktatási intézmények minőségirányítási tevékenységéről és azok dokumentumairól. A 2012-2013-as tanévtől az iskolai minőségirányítási munka folytatását semmi nem kötelezi és IMIP hatálya pedig megszűnt.

Az oktatási rendszerben folyó változások azonban nem jelentik a minőségbiztosítás megszüntetését, ehelyett a minőségirányítás az intézmény működési gyakorlatába épül be.

Az oktatási intézmények életében meghatározó lesz az intézmény külső, pedagógiai-szakmai ellenőrzése. Érdekes megtartanunk az éves önértékelés gyakorlatát, mert jól működő IMIP-et használtunk, Megőrizzük az abban foglalt teljesítményértékelési rendszer szerint a pedagógusok munkájának értékelését, s már módosítottuk is a várható indikátorok szerint saját rendszerünket. Ha kidolgozásra kerül a intézményi önértékelés kézikönyve, akkor felváltja majd jelenlegi gyakorlatunkat. Magyarországon az intézmény önértékelésénél az első külső értékelések majd a 2012. augusztus 31. előtt elvégzett minőségértékelési dokumentumokra támaszkodnak.

A közoktatási törvény 2006-os módosítása kötelezővé tette mind a pedagógusok, mind a vezetők munkájának értékelését. Pályázaton nyert összegeknek köszönhetően (kiemelkedően a teljesítmény-motivációs pályázatunkon nyert, az átlagosnál magasabb összegnek) módunk volt pénzzel is elismerni az eredményes munkát.

A Kjt vhr. változása, az életpálya modell bevezetése új helyzetet teremtett. Az ütemezésben jelentős szerepe van az intézmény vezetőjének. A pedagógusok további szakmai életében nem mindegy, mikor kap lehetőséget a minősítésre, illetve mikor kerül sor tanfelügyelői ellenőrzésére. Fontos alapja az értékelésnek, hogy az intézmény vezetője az intézmény értékelése során a pedagógusra vonatkozóan milyen értékelést állít össze.

Mivel jól ismerem kollégáimat, óráikat látogatom, az azt követő értékelő műhelyfoglalkozásokon részt veszek, értékeiket pontosan meg tudom jeleníteni az értékelésben. Hogy ki-ki teljesíteni tudja a tőle elvárható szintet, abban folyamatosan segítségükre vagyok és leszek.

- Motivációs eszközök

Hogy kit mi motivál, igyekeztem felmérni személyes elbeszélgetések során.

Továbbképzés- ösztönzőm, hogy mindenki a legmagasabb szinten teljesítse hét évenkénti kötelezettségét.

Jutalom: a színvonalasabb teljesítményt, a többletmunkát magasabb összegű jutalommal értékeltem. Felosztásának módját kollektív szerződésben szabályoztuk, annak betartásával végeztem a felosztást. Kiegészítette ezt a jó gyakorlatok átadásából származó keret, valamint az uniós és hazai forrásokból megvalósított pályázatokban rejlő lehetőségek.

Kitüntetési javaslatok: Arany Pálma, Pro Iuventute, Kiskunhalas Város Közoktatásáért díjakat többen kaptak tőlünk. Országos kitüntetésekre is terjesztettem fel pedagógus kollégákat, egyiküknek Bronz Érdemkeresztet adományozott a miniszter (akitől eddig korábban kétszer az iskolánk részesült elismerésben, a 2002. évi Elismerő Oklevélben, 2005-ben Közoktatás Minőségéért Díj elismerő Oklevélben).

Alapkompetencia képzés lehetősége, pályázatokban közreműködés- mind a megvalósításban, mind írásában. Életpálya modell- segíték. Tanfelügyelővé, tanácsadóvá, minősítési szakértővé fejlődés mint karrierlehetőség.

- Döntéshozatal

Megváltozott a döntésekben a felelősségi rend a KLIK szervezeti és működési szabályzata alapján. Amiben az intézményvezető dönthet, abban vállalom a döntéshozatalt.

A döntés felelősségét eddig is felvállaltam. Érzektem, hogy ezt elvárják tőlem kollégáim, még vezető társaim is. Ha a döntés-előkészítő munka alapos, az egyszemélyi felelős vezető döntése nem lehet a közösség érdekeivel ellentétes. Többféle döntéshozatali technikát megismertem, alkalmaztam. Ezen a területen is szükségét látom a folyamatos fejlődésnek.

Úgy gondolom, minden döntést a probléma keletkezéséhez legközelebb álló személynek kell meghoznia. Ezt a jogát mindenkinek meg fogom adni továbbra is, sőt, hangsúlyozom, hogy vállalja fel, amiben kompetens. Ha értékrendünk egységes, ezek a döntések nem lehetnek divergenssek.

- Információs rendszer

Az értekezletek és a munkaközösségi megbeszélések a színterei a kétirányú kommunikációnak. Belső műhelyeink a szakmai, módszertani ismeretmegosztás kiválóan működő fórumai. Hatása érezhető iskolánk pedagógiai kultúrájában, s ezt a szülők és tanulóink is leismerik. Ezért fent kívánom tartani, s magam is részt veszek benne. A hirdetőkönyv, a tábla a nevelői szobában, honlapunk, az iskolaújság, iskolarádió és a kiadványok a tájékoztatás lehetőségét adják. Honlapunk kiváló minőségét elismerték a referencia intézményi minősítésünket végző szakértők. Első benyomásukat onnan szerezték rólunk, így elismeréssel kezdték látogatásukat nálunk. A héten 1146, tegnap 202 látogatója volt.

A szülők tájékoztatását digitális naplónk működése segíti. Tanulóink nem feldkezhettek meg házi feladatukról, mert azt is felírjuk az óra címe mellett.

Tudom, hogy az informális csatornák, a spontán beszélgetések igen jelentősek egy közösség életében, szükség is van rájuk. Kidolgoztam információ-megosztásunkra egy részletes leírást, melyet vezető kollégáim megismertek és szervezeti és működési szabályzatunk részeként elfogadtak.

2.6 Irányítás - Minőségirányítás

2001-ben elnyertük az OM támogatását, és tanácsadói segítséggel kiépítettük partnerközpontú működésünket a Comenius 2000, ágazatspecifikus modell alapján. Jól sikerült; záró beszámolómat követően a programiroda dicséretében, majd az Oktatási Minisztérium dicsérő oklevelében részesültünk.

2002/3 tanévtől a következő fokozaton dolgoztunk: a folyamatszabályozáson. Eszerint készítettük el új pedagógiai programunkat is, melynek legtöbb fejezetét folyamatszabályként dolgoztuk ki. Más folyamatok szabályát is elkészítettük és alkalmazzuk. (Ezt ismerte el a KMD díj.) Emellett a teammunka, az együttműködő csoportok munkája meghonosodott szervezetünk kultúrájában, melynek fejlesztése szintén minőségfejlesztési munkánk része. Hangsúlyt kap mind a statikus, mind a dinamikus minőség- tehát mind az értékes hagyományok, mind az innovatív szellem; egyformán figyeljük a „jót csinálni” és a „jóll csinálni” elvárásra- tehát az eredménycélokra és a szabályozott folyamatokra.

Várjuk az intézményi önellenőrzési kézikönyv megjelenését. Az lesz majd segítségemre abban, hogy az intézmény, annak részeként az egyes pedagógusok értékelését elkészítsem. A minőségügyi szervezet által gyűjtött adatokra, az általuk végzett elemzésekre szükségem lesz majd ehhez is. Segítenek bizonyos döntések meghozatalában is.

- Követelmények a tanulókkal, pedagógusokkal szemben:

Pontosan megfogalmaztuk őket. A tanulókat a nevelési programban, a tantárgyi követelmények között és a házirendben; a nevelőket a módosított munkaköri leírásokban és a nevelőtestületi házirendben (SzMSz része). Mindezt kiegészíti iskolánk szellemisége, melyet megfogalmaztunk minőségpolitikai nyilatkozatunkban. A pedagógusokkal szemben támasztott követelményeket pedig a Nemzeti Pedagógus Kar működése fogja tovább pontosítani.

- Értékelés- pedagógiai program bevalásának vizsgálata

Legtöbb területen értékelési pontokat és sikerkritériumokat fogalmaztunk meg. Ez megkönnyíti annak megválaszolását, hogy eredményesnek mondhatjuk-e magunkat az adott területen. Önértékelést végzünk a PDCA ciklus szerint félévenként értekezleteken. Önértékelés során terveinket szembesítjük a valósággal. A megvalósulásról, eredményekről a fenntartónak valamint félévente az Intézményi Tanácsnak számolunk be.

Belső mérési, értékelési rendszerünket pontosan kidolgoztuk, azt programunk tartalmazza. Önértékelés a dolgozók rendszeresen végeznek, ezt megfelelően dokumentáljuk. A külső

mérések eredményét elemezzük; ahol teendőnk van, intézkedési tervet készítünk és javítunk, ahol kiemelkedünk, ott megerősítést végzünk. A Tanfelügyeleti Kézikönyv alapján már egyeztettük a teendőket a várható intézményellenőrzéshez. A megjelenés előtt álló Önértékelési kézikönyv pedig az intézményi önértékelés, ezen belül a pedagógusok értékelésének alapja lesz.

- Korrekció

NAT alapján készült helyi tantervünk helyébe a kerettantervek 2013. márciusi adaptációja során közösen kidolgozott tantervünk lép, felmenő rendszerben. 2014. márciusában már módosítottuk, a 7/2014. kormányrendelet szerint. A hangsúlyokat, prioritásokat megfogalmaztuk nevelési programunkban. A felhasználható órakeret belső arányaiban is egyeztünk, beleértve a kompetencia alapú oktatás módszertanának alkalmazását is. Ennek megfelelően vizsgáljuk felül és egészítjük ki tantervünket, melyet konszenzussal elfogadunk. Működésünk egyéb területein is a PDCA (tervezés- megvalósítás- ellenőrzés-beavatkozás) ciklust alkalmazzuk, tehát az ellenőrzés során feltárt szükséges korrekciókat meghatározott időközönként meg tesszük.

- Ellenőrzés, minősítés

Míg a külső szakmai ellenőrzések, a tanfelügyelet látogatásai nem kezdődnek, a belső ellenőrzési terv szerint végzem ellenőrző munkámat. Látogatni belső műhelyünk ütemezései szerint szoktam. A tanfelügyeleti ellenőrzésekre felkészítettem a nevelőtestületet: a félévi értekezleten a kézikönyv szempontsorát megbeszéltük, mindenki rendezi munkaportfólióját, a testületben betöltött szerepének megfelelően. Ezt a folyamatot követem, munkatársaimat folyamatosan segítem benne. A középvezetőket továbbra is nagyobb számú látogatásra, kollégáik munkájának pontosabb megismerésére ösztönzőm.

A minősítéseket a rendelet szerinti ütemezésben végzem. Most, a pedagógus életpálya modell bevezetése során segítem kollégáimat portfóliójuk összeállításában is. A lehetőséget biztosítom nekik arra, hogy magasabb fokozatba kerüljenek mielőbb, hisz szakmailag és emberileg értékes pedagógus társakkal dolgozom együtt, megérdemlik.

3. Záró gondolatok

Pályázatomat a tanügy-igazgatási szakértői kézikönyv szempontsora alapján állítottam össze. Az itt nem érintett kérdésekben véleményemet élszóban el fogom mondani, a nevelőtestület, illetve az alkalmazotti közösség kérdéseire válaszolva.

Kedvet érzek ahhoz, hogy újabb öt évben próbáljunk meg így együtt eredményesek, sikeresek és munkahelyi klímánkkal elégedettek lenni.

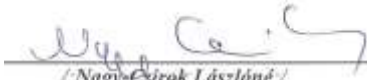
Az iskolát fenntartó Klebelsberg Intézményfenntartó Központot képviselő Kiskunhalasi Tankerület a jövőben is az eddigiekhez hasonlóan számíthat munkámra. Számíthat arra, hogy

- továbbra is törvényesen, szakszerűen és hatékonyan működünk, s emellett
- modelliskolaként szolgáltatunk jó gyakorlatokat a környék más iskolái részére;
- továbbra is sikeresen ösztönzőm kollégáimat, lehetőséget biztosítva a fejlődésre;
- szakmai tevékenységem során kialakult kapcsolataim a jövőben is iskolám, fenntartónk és a működtetésünket biztosító város javát szolgálják;
- fejlesztésekre szolgáló külső források bevonására a pályázatok kidolgozásában és benyújtásában továbbra is élvonalban leszünk.

Vezetői szerepemben ennyit értem el. Ezt tudom felajánlani a fenntartónak és kollégáimnak, valamint tanítványainknak és családjuknak a következő öt évre is. Meglepetés nem érheti, ha bizalmat szavaz.

Szeretném, hogy részem legyen a Fazekas iskola, ezen keresztül a nevelésügy sikereiben.

Kiskunhalas, 2014. április 15.


Nagy Csizok Lászlóné