

Vezetői program

Az oktatás szereplőinek a rendszerváltozás óta eltelt időben különféle elvárásoknak kellett megfelelniük a piacgazdaság kihívásai és a fenntartóváltások miatt. Ezek a változások új igényeket fogalmaztak meg az intézmények irányába. Az iskolák oktatóinak minden tanévben meg kell újulnia, ismereteit, eszköztárát bővítenie kell. Az oktatási intézményeknek egyre inkább úgy kell működnie, mint egy szolgáltatónak, amelynek fő profilja az oktatás és a nevelés. A korszerű oktatási formák, nevelési módszerek alkalmazását kell következetesen szem előtt tartani és betartatni.

A változó világ a korábbinál nagyobb felelősséget, szakmai elvárásokat fogalmaz meg az intézményvezetés és a pedagógusok számára egyaránt.

Az oktatás mellett a megváltozott társadalmi környezet megkívánja, hogy az iskola nagyobb energiát fordítson a komplex személyiségfejlesztésre. Az oktatáspolitikai elvei szerint az oktatási tevékenységet folyamatosan fejleszteni, igazítani kell a változásoknak a szülői, a tanulói igényeinek megfelelően. Ennek szellemében iskolánknak is alkalmazkodnia kell a felnövekvő generációk igényeihez.

A zökkenőmentes működéshez jól átgondolt, szervezett vezetői háttérre van szükség, amelynek alapvető feltétele a megfelelő infrastruktúra, a szakképzett humán erőforrás és a törvényi előírásokon alapuló, működést szabályozó helyi dokumentumok megléte. Az intézménynek kötelező belső szabályzataiban is - mint a Szervezeti és Működési Szabályzat, a Házi rend és a Szakmai Program – a saját arculatának a megőrzése mellett a fenti elveknek kell érvényesülnie.

A hátránykompenzálás területén kiemelt feladat az esélyegyenlőség biztosítása, az integrált nevelés támogatása, a felzárkóztatás, a tehetséggondozás, az önismeret, a személyes és szociális kompetenciák fejlesztése, ezek mentén a személyre szabott fejlesztési tervek és karriertervek kialakítása, a társadalmi integráció támogatása. Az eredményesség legfőbb kritériuma, az elhivatott munkán túl az osztályfőnökök, pedagógusok és az oktatást segítő munkatársak együttműködése.

Az oktató-nevelő munka és a szakmai képzés színvonalának megtartásában, illetve emelésében fontos szerepet játszanak az iskola által sikeresen megpályázott programok, amelyek azonban megkívánják a kollégák részéről a folyamatos magas színvonalú munkavégzést.

Vezetői hitvallás

Az elmúlt időszakban intézményvezetőként nemcsak a szakmai tudásom, de a vezetői képességeim folyamatos fejlesztésére is törekedtem. Igyekszem odafigyelni arra, hogy kollégáimmal szemben csak olyan elvárásokat fogalmazzak meg, amelyeket magammal szemben is megkövetelek. Az elmúlt években az alábbi elvek és tényezők határozták meg a mindennapi munkámat:

- szakmai fejlődés igénye,
- szakmai igényesség,
- következetesség a diákokkal és kollégákkal való kapcsolatomban egyaránt,
- vezetői döntések meghozatala és felvállalása,

- nyitottság a javaslatokra, kritikai észrevételekre, javító szándékra,
- kettős mérce alkalmazásának kerülése,
- szabályok betartása és betartásának ellenőrzése,
- a felmerülő problémák súlyuknak megfelelő konstruktív kezelése,
- világos, párbeszédre alapuló kommunikáció,
- erkölcsi és magatartási normák terén személyes példamutatás, a szabályok betartatása,
- diákok és a kollégák pozitív megerősítése a mindennapokban.

Az arányos munkamegosztást és munkaelosztást a vezetők, munkaközösségek és pedagógusok között szem előtt kell tartani. Fontosnak tartom, hogy munkatársaim felelősségük teljes tudatában végezzék munkájukat.

Vezetőként a tanulóközpontú, innovatív, az iskola humánerőforrására, meglévő adottságainkra építő, nyugodt munkavégzésre szeretném helyezni a hangsúlyt. Az állandó változások az oktatásban természetesebbek, mint az élet minden területén.

Célmeghatározás

Célom, hogy az intézményben meghatározott elveknek, feladatoknak megfelelően a pedagógiai program alapján hatékony és eredményes nevelés és oktatás folyjon. Biztosítani kell az intézménybe járó minden gyerek számára a biztonságos, egészséges környezetet, és törekedni kell az egyéni bánásmódra, a diákok életkorának megfelelő, sokoldalú követelményekhez igazodó ellenőrzésére és értékelésére. Kiemelt cél a nevelés-, oktatás eszközeivel a leszakadás megakadályozása és a tehetséggondozás. Mindez az intézmény pedagógus és nem pedagógus dolgozói, a tanuló és szülő/gondviselő együttes munkája révén valósulhat meg.

Mint gyakorlott igazgató, tudatában vagyok annak, hogy egy pedagógiai intézmény felelős vezetője az igazgató. Az Önök intézmény vezetőjének a felelőssége: átfogja az intézmény teljes működését, beleértve annak szakszerűségét, törvényességét és szakmai, gazdasági hatékonyságát. E felelősségen nem változtat az a tény, hogy az intézménnyel kapcsolatos belső döntések meghozatalában közreműködnek a különböző munkavállalói csoportok, szervezetek, a tanulói, szülői közösségek tagjai és a fenntartó képviselői.

Az egyszemélyi felelősség nem mond ellent annak, hogy irányítói, vezetői elképzeléseket csak úgy lehet eredményesen és sikeresen megvalósítani, ha megnyerem hozzá a kollégák és a fenntartó együttes támogatását.

A vezetés szervezettsége érdekében a vezető megosztja munkáját munkatársaival, döntési jogkörét nem csorbítja. Az iskolai munkában akkor jelentkezik jó teljesítmény, ha megteremtődnek a munka feltételei, partnerek vannak a feladatokhoz. A motiváltság teljesítménynövelő hatású, erősíti az önbecsülést és a szervezethez tartozni akarást.

A vezetői nézőpontból azokra a kulcsszempontra kell figyelni, amelyek az intézmény teljeskörű működését befolyásolják. A pályázatom következő részében azon feladatok megvalósítására kívánok kitérni, melyeket szakmai-, intézmény működési-, vezetői szempontból a legfontosabbnak gondolok. Az intézmények munkájának az összehangolásában rendelkezem gyakorlattal hiszen jelen pillanatban is van tagintézménye az általam vezetett intézménynek.

Fejlesztési elképzelések:

- pozitív iskolakép kialakítása, az intézmény vonzóbbá és keresettebbé tétele,
- mérési-, továbbtanulási- és lemorzsolódási mutatók javítása, hiányzások, bukások csökkentése,
- pedagógusok módszertani kultúrájának fejlesztése,
- szülőkkel való kapcsolattartás,
- külső kapcsolatok bővítése,
- hagyományok ápolása, újak bevezetése a diákok önszerveződésének támogatásával,
- részvétel és eredményes szereplés a tanulmányi versenyeken,
- egészség- és környezetvédelemhez kapcsolódó programok hatékony megszervezése,
- szervezeti kultúra fejlesztése,
- belső információáramlás hatékonyságának növelése,
- ellenőrzés,
- gazdálkodás, működtetés.

Pozitív iskolakép kialakítása, az intézmény vonzóbbá és keresettebbé tétele:

Külső pályázóként elkerülhetetlenné fog válni, hogy vezetők véleményét kikérve készítsek egy SWOT analízist, melyben megfogalmazom az intézmény erősségeit, gyengeségeit, veszélyeit és lehetőségeit. A kiértékelésnél az alábbi területekre kívánok fókuszálni:

- tehetségek feltárása, gondozása,
- dolgozók egyenletes leterhelése,
- dolgozói léghő,
- külső és belső kapcsolati hálók.

Ezek a szempontok, amelyeket a teljesség igénye nélkül fogalmaztam meg, melyek segítik az intézményt továbbra is a stabilitás irányába megőrizni. Ezek az erőfeszítések közös munkával garantálják az intézmények jövőbeli kihívásának eleget tudjunk tenni. Céloom, hogy minden pedagógus, tanuló és szülő elégedetten távozzon a munkanap végén.

Mérési-, továbbtanulási- és lemorzsolódási mutatók javítása. Hiányzások, bukások csökkentése

Az iskola eredményességi mutatóját a mérések és a kontrollvizsgálatok alapján válik ismertté számunkra, ezért úgy gondolom, hogy minden tanítási módszer alapja a mérésekből levont következtetések alkalmazása. A mérési-, továbbtanulási mutatókat egységben kezelve úgy gondolom, hogy a már meglévő és jól bevált tanítási módszerek folyamatos alkalmazásával, a digitális pedagógia bátrabb kihasználásával, csoportbontásokkal, kompetencia alapú feladatok gyakoroltatásával hatékony eredményt érhetünk el. Ez a hosszú távú stratégia az intézmény vezetésével és a pedagógusokkal biztosítja az együtt gondolkodást és a megvalósítás eredményét.

Pedagógusok módszertani kultúrájának fejlesztése

- Innovatív gondolkodású emberként fontosnak tartom, hogy a pedagógusok módszertani megújulása folyamatosan megvalósuljon. Ennek érdekében a belső továbbképzések, hospitálások és digitális dokumentumtár létrehozása hozhat eredményt.
- Nagy figyelmet kell fordítani a minőségi képzésre. A minőség legfontosabb garanciája az oktató, akinek a képzéséről gondoskodni kell. Képzéseket, továbbképzéseket kell

biztosítani ahhoz, hogy naprakész korszerű tudással legyenek képesek felkészíteni a jövő generáció szakembereit.

A digitális pedagógia elkötelezett híve vagyok, mivel az IKT eszközök beépítése és alkalmazása az oktatás módszertanába, elősegíti a tanulás folyamatát.

Szülőkkel való kapcsolattartás

A szülői és a családi háttér nagyban befolyásolja a tanulók iskolához, tanuláshoz való hozzáállását. Ha a szülői kapcsolat eredményes, akkor a szülő kedvező képet közvetít az intézményről, akkor a diákok tanulmányi eredmény javulásához és a hiányzások számának csökkenéséhez vezet.

A szülői munkaközösség nagyon fontos szerepet tölt be egy intézmény életében. Feltett szándékom ezt a lehetőséget kihasználni, mert az iskola működésének egyik motorja ez.

Külső kapcsolatok bővítése

Egy intézmény életében fontos szerepet játszik a külső kapcsolatok minősége. A meglévő partnerekkel való kapcsolattartás szinten tartás lehetőségei szerint javítása. Olyan esetleges külső partnerek bevonása, akik az iskola eredményességéhez szervesen hozzájárulnak és részt vesznek az iskola népszerűsítésében.

Hagyományok ápolása, újak bevezetése a diákok önszerveződésének támogatásával

Az iskolai dokumentumokban markánsan megjelenik az intézmény hagyományos rendezvényei, melyekkel tudok azonosulni és a tradíciókat tovább vinni, mert ez képezi az intézmény éneazonos fundamentumát.

Részvétel és eredményes szereplés a tanulmányi versenyeken

Az intézmény honlapja is arról tanúskodik, hogy a tanulók a különböző tanulmányi versenyeken szívesen vesznek részt. Egy oktatási intézmény akkor tesz legtöbbet a tehetséggondozás érdekében, ha a tanulókat ösztönözi és felkészíti a különböző tanulmányi megmérettetésekre. A jövőben is támogatásra érdemesnek tartom ezt a tevékenységet, ahol nagyban számítok leendő kollégáim szakmai tudására.

Egészség- és környezetvédelemhez kapcsolódó programok hatékony megszervezése

Kiemelt figyelmet szeretnék fordítani a természet szeretetére és környezetvédelemre is. Jelenlegi iskolám tavasszal kapta meg az Örökös ökoiskola címet.

Az egészségre nevelésnél fontos szerepet tölt be a testnevelő óra, mivel a testmozgás hozzá járul testi- és szellemi fejlődéshez.

Szervezeti kultúra fejlesztése

Mivel több célú intézményről van szó ezért nagyon fontos a szervezeti egységek az önálló arculatok megtartása, a szakmai célkitűzéseik és azok megvalósítása. Egy igazgatónak fontos feladata ezen egyéni intézményegységek szakmai munkájának a segítése. Ez a tevékenység a többi feladatellátási hely rovására nem mehet. Úgy kell a szakmai és egyéb érdekeket összehangolni, hogy mindenki eredményes és nyertes lehessen. Az érdemleges egyéni kezdeményezéseket támogatni szükséges, az intézményi erőforrások észszerű elosztásával. A legegyszerűbb formája ennek az együttműködésnek a harmonikus vezetői egyetértés, amelynek fóruma a vezetői értekezletek és ez egyértelmű világos kommunikáció. Az intézmények folyamatos látogatása, illetve kapcsolattartás a feladat ellátási hely vezetőivel.

Belső információáramlás hatékonyságának növelése

A jó intézményi kommunikáció a sikeres iskola alapvető ismertetőjegye. A kommunikáció akkor megfelelő, ha több csatornán működik az információáramlás. Az átadott információnak mindenre kiterjedőnek és pontosnak kell lennie.

Szóbeli kommunikáció:

- heti rendszerességgel vezetői értekezlet,
- havi rendszerességgel kibővített vezetői értekezlet,
- havi rendszerességgel nevelőtestületi értekezlet,
- negyedévente diákönkormányzati fórum.

Írásbeli kommunikáció:

- elektronos levelező rendszeren kiküldött információk,
- közösségi oldalakon tájékoztatás,
- intézmény weboldalán megosztott hírek,
- tanári szobában elhelyezett információs tábla.

Ellenőrzés

A vezetőknek ellenőrzéssel kapcsolatos feladatkörük van, amelyek teljesítése szervezett és rendszeres vezetői tevékenységet igényel.

Az intézményvezetőnek időnként érdemes ellenőriznie az intézményben dolgozók (pedagógus-, és nem pedagógus munkakörben foglalkoztatott munkavállalók) munkavégzésének rendjét és alaposágát is. A munkavállalók esetében emeli ugyanis a munkavégzés színvonalát, a munkavállalók megbízhatóságát és az intézmény iránti elkötelezettségét.

Az ellenőrzés kiértékelésének mindig előre mutatónak kell lennie. A kollégák ne vegzálásnak, hanem támogató, illetve építő kritikának vegyék.

Gazdálkodás, működtetés

Az intézmény fejlődésének feltétele a tárgyi és személyi feltételek kívánatos szintű megléte, az ezekkel történő gazdálkodás.

Elvem az ésszerűség és takarékoság, ezért elvárásom az épület, berendezési tárgyak, eszközök megbecsülése, körültekintő beszerzése és felhasználása, energiatakarékosság.

A költségvetéshez továbbra is keresni kell a kiegészítési lehetőségeket. Eredményes pályázati munkák révén keresni kell a továbbképzésre, programok finanszírozására és eszközfejlesztésre a lehetőségeket.

A szabad kapacitás bérbeadási lehetőségeit is ki kell aknázni: tornaterem, tanterem, ebédlő.

A jelen helyzetben körültekintően meg kell vizsgálni, hogy milyen takarékosági intézkedéseket lehet meghozni.