

PÁLYÁZAT

A

TAPOLCAI KAZINCZY FERENC ÁLTALÁNOS ISKOLA
IGAZGATÓI FELADATAINAK ELLÁTÁSÁRA
TK/172/HR/KOZINT/00973-2/2024

A pályázat benyújtója:

Bodor Tamás
megbízott igazgató

TARTALOMJEGYZÉK

NYILATKOZATOK	3
I. MOTIVÁCIÓS BÁZIS.....	4
II. HELYZETELEMZÉS.....	5
II. 1. Tágabb környezet, törvényi keretek, oktatáspolitikai háttér.....	5
II. 2. Szűkebb környezet, Tapolca	6
II. 3. Személyi feltételek	7
II. 4. Tárgyi feltételek	8
II. 5. Tanulóinkról.....	10
III. VEZETŐI PROGRAM.....	13
III. 1. Elvek, tulajdonságok, attitűd	13
III. 2. Stratégia, célok.....	14
III. 2. 1. Kiemelt területek	15
III. 3. Szervezési feladatok.....	15
III. 3. 1. Általános szervezési feladatok	15
III. 3. 2. Aktuális, spontán szervezési feladatok.....	16
III. 4. Az intézmény szervezeti struktúrája	16
III. 5. Az intézmény kapcsolatrendszere.....	17
III. 5. 1. Belső kapcsolatok.....	17
III. 5. 2. Külső kapcsolatok	17
III. 6. Közösségfejlesztés	18
III. 6. 1. Szociális hátrányok kezelése.....	19
III. 6. 2. Osztályfőnöki munka.....	19
III. 7. A sajátos nevelési igényű tanulók integrált nevelése.....	20
III. 8. A lemorzsolódás megelőzésére tett intézkedések és javaslatok	21
III. 9. Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás	22
III. 10. Pályázatok.....	23
III. 11. A szakmai munka ellenőrzése.....	24
III. 12. Egyéb tervek, javaslatok.....	25
IV. ÖSSZEGZÉS.....	26
V. SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ	27
MELLÉKLETEK	29

III. VEZETŐI PROGRAM

Az igazgatóra vonatkozóan a fentebb említett törvényi szabályozások egyértelműen meghatározzák a kötelezően elvégzendő feladatokat, jog- és illetékességi köröket, az oktatásirányítás struktúrájában elfoglalt helyet. Így mindez nem egyéni tervek, elképzelések tárgya. Megbízásom esetén ezen elemeket magamra nézve természetesen kötelezőnek tekintem, s az abban foglaltakat elfogadom.

Ebben a fejezetben inkább azokra a dolgokra szeretnék kitérni, amelyek az igazgató megszabott mozgásterét tekintve befolyásolhatják a vezetői munkát. Ezek a területek az alapvető vezetői elvek, a szervezési feladatok, a munkamegosztás és a problémák lehetséges megoldására adott javaslatok kérdései.

III. 1. Elvek, tulajdonságok, attitűd

Az ember általában a maga teljességében, tulajdonságai, jellemvonásai összességével vesz részt a folyamatokban, eseményekben, feladatai ellátásában, döntéseiben. Szerencsés esetben ezek a tulajdonságok jók, a közösség számára elfogadhatók, és sokszor megfoghatatlanul vannak jelen.

Itt elsősorban azokból a tulajdonságaimból, még inkább elveimből szeretnék kiragadni néhányat, amik vélhetően mindenképpen szerepet játszanak, játszhatnak a vezetői munkában.

Fontos, hogy a kollégákhoz, munkatársakhoz, egyéb partnerekhez való viszonyt a korrektség hassa át. Úgy érzem, fejlett empátikus képességekkel rendelkezem, ami segíthet az emberek, vagy adott esetben a problémák megértésében. Meghatározónak tartom az emberi kapcsolatokban a kölcsönös őszinteséget.

Hiszek a közösség erejében, a közös célok meghatározásának fontosságában. Összefogással már sok problémát megoldottunk, sok akadályt leküzdöttünk, s reményeim szerint így lesz ez a jövőben is.

Problémamegoldás során lényeges a tárgyilagosság, hogy „a dolgot magát” szemléljük, kerülendőnek tartom a személyeskedést.

Minden indokolt esetben híve vagyok a demokratizmusnak a mindannyiunkat érintő kérdésekben, az ezekkel kapcsolatos döntések előkészítésében. Le kell szögezmem azonban, hogy megbízásom esetén az intézményünk hatáskörébe utalt kérdések tekintetében a döntés joga az enyém, melyek meghozatalához érzek magamban kellő határozottságot.

III. 2. Stratégia, célok

Iskolánk tekintetében kiemelkedő stratégiai cél, hogy egy stabil intézményt működtessünk. Ennek érdekében alapvetők az alábbi tényezők:

- a mostanra beállt kétsoros rendszert (évfolyamonként két osztály) megőrizni
- a gyermeklétszám további csökkenését megállítani
- megtartani a magas színvonalú szakmai munkát
- a továbbiakban is reális értékelést alkalmazni
- az igen kedvező továbbtanulási mutatók és a magas hatásfokú középiskolai helytállás megőrzése
- az emberi erőforrásokkal való eredményes gazdálkodás

Az évfolyamonkénti két osztály folyamatos megőrzése és a tanulói létszám csökkenésének megállítása rendkívüli erőfeszítéseket igényel, s így sem kecsegtet biztos sikerrel. Az utóbbi években Tapolcán évente 110-120 fő beiratkozására lehetett számítani, ebből kell, kellene 6 osztályt kialakítani városi szinten. Egy ének-zene tagozatos osztály és egy normál tantervű osztály a Bárdos Lajos Általános Iskola Székhelyintézményében, egy magyar-angol kéttannyelvű osztály a Batsányi János Tagintézményben, egy osztály a Nagyboldogasszony Római Katolikus Általános Iskolában, és két normál tantervű osztály nálunk.

Ez a struktúra a sok-sok éve működő ének-zene tagozat mellett további két osztályra vonatkozó, újabb keletű „elitképzési” törekvéseket jelent, amire a fenti létszám megítélésem szerint nem alkalmas.

Korábban kollégáimmal együtt azt gondoltuk mi is, hogy további tagozatos, vagy emelt óraszámú képzést kellene nekünk is bevezetnünk már első évfolyamtól. Mára azt gondolom, hogy ehelyett a normál tantervű nevelés-oktatásban kell megvalósítani a magas szintű tehetséggondozást, csakúgy, mint a felzárkóztatást. Ezt az irányt kell kitűznünk magunknak.

A beiskolázás tekintetében hátrányos helyzetünket javítandó, kollégáim rengeteg erőfeszítést tesznek és többletmunkát végeznek, más intézmények pedagógusaival való összetetésben is. E tevékenységüket abszolút elismerem és támogatni kívánom minden lehetséges eszközzel és módon.

Alapvető célunk és egyben feladatunk tanulóink felkészítése a középiskolára, melynek kiválasztását a szülők bevonásával is próbáljuk segíteni. Igen jó számtalanszor visszahallani azokat az olykor csodálkozó szavakat, hogy tanulóink tartani tudják a középiskolájukban is

azt a tanulmányi eredmény szintet, amit nálunk. Ennek okait a színvonalas szakmai munkában és a hozzá szervesen kapcsolódó reális értékelésben látjuk. Mindkettőt meg kívánjuk őrizni.

Az emberi erőforrásokkal való gazdálkodásról a későbbiekben külön pontban beszélek.

III. 2. 1. Kiemelt területek

Amint arról már az imént szó esett, normál tantervű osztályok indítására van lehetőségünk. Ezért feltétlenül kiemelt területként kell kezelnünk a tehetséggondozást, hiszen a minket választó tanulók közül azonosítanunk kell a kiemelkedően tehetségeseket, és biztosítanunk kell az esélyegyenlőséget és a lehetőséget számukra a kibontakozásra.

A beiskolázás sajátosságai miatt nálunk nagyobb számban érkeznek olyan tanulók, akik fejlesztésre, felzárkóztatásra szorulnak. Ezen a területen is erősnek kell lennünk, jó lehetőségeket kell biztosítanunk. Jelenleg el vagyunk látva szakemberekkel és elhivatott pedagógusokkal, akik ezt a területet megfelelően gondozzák. Az pedagógusok utánpótlásáról gondoskodni kell, ilyen irányú törekvések is fellelhetők a nevelőtestületben.

A tanórán kívüli foglalkozások kínálatának magas szintjét, a változatos közösségi programjainkat is fenn kell tartanunk a közösségformálás és összetartás érdekében.

III. 3. Szervezési feladatok

Szervezési feladatok tekintetében két szintet különböztetek meg.

- Általános vagy egész tanévre vonatkozó szervezési feladatokat
- Aktuális, konkrét feladathoz vagy eseményhez kötődő szervezési feladatokat

III. 3. 1. Általános szervezési feladatok

Ezt a kategóriát javarészt szintén szabályozzák intézményünk alapidokumentumai. A legfontosabbakat említeném meg:

- Tanév rendje
- Éves munkaterv
- Tantárgyfelosztás
- Órarend
- Rendezvények, ünnepélyek
- Szülői értekezletek, fogadóórák
- Értekezletek

- Ügyeleti rend
- Ellenőrzési rend
- A tankönyvellátás rendje

A felsorolt feladatok szinte mindegyikénél előzetes tervezésre, egyeztetésre, konzultációra van szükség a munkatársakkal, ahol számos markáns szempont figyelembevétele kívánatos.

III. 3. 2. Aktuális, spontán szervezési feladatok

A tanév során adódó, adott esetben váratlan feladatokhoz, eseményekhez kötődő szervezési tevékenység esetén bízunk azon képességemben, hogy helyes megközelítéssel sikerül a probléma lényegét megragadni, illetve sikerül megtalálni azokat a kollégákat, akik az adott feladat elvégzésére a legalkalmasabbak.

III. 4. Az intézmény szervezeti struktúrája

Az intézmény élén az igazgató áll. A 250 fő feletti tanulói létszám okán két igazgatóhelyettes segíti az igazgató munkáját.

Iskolánkban jelenleg 3 szakmai munkaközösség működik:

- alsós munkaközösség
- humán munkaközösség
- reál munkaközösség.

Az előző tanévekben az összevont intézményben működött még egy intézményi testnevelés munkaközösség, ennek esetleges pótlása szerepel az elgondolások között. A pedagógusok, utazó gyógypedagógusok munkáját egy pedagógiai asszisztens, illetve egy gyógypedagógiai asszisztens segíti.

Az adminisztratív feladatok ellátásában nélkülözhetetlen az iskolatitkár szerepe.

Az ún. technikai személyzetet egy karbantartó, két portás-takarító és két takarító alkotja, mindannyian teljes állásúak.

Az igazgató alapvetően és egy személyben felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a hatáskörébe utalt munkáltatói jogok gyakorlásáért.

E vezérlő elv mentén képzelhető el az egyes feladatok kiosztása, a hatáskörök megosztása a szervezet tagjai között.

Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata pontosan és részletesen kell, hogy szabályozza a hatáskör- és feladatmegosztás általános rendjét és módját.

Ez a kialakult szervezeti felépítés a jelenlegi helyzetnek megfelel, feladat a lehető leghatékonyabb működtetés.

III. 5. Az intézmény kapcsolatrendszere

III. 5. 1. Belső kapcsolatok

A belső kapcsolattartás a fentebb említett szervezeti struktúra alanyai között zajlott formális és informális csatornákon egyaránt, nyilván előnyben részesítve a hivatalos platformokat:

- értekezletek, hivatalos megbeszélések
- e-KRÉTA elektronikus ügyintézés
- hivatalos e-mail
- írásbeli értesítés
- személyes szóbeli egyeztetések
- A nem hivatalos csatornák:
- informális beszélgetések
- tantestületi zárt facebook-csoport
- a pedagógusok által használt egyéb platformok

Az információáramlás, információcsere hatásfokának javítása állandó feladat, hatékonyabb működtetésük személyes törekvéseim között is szerepel.

III. 5. 2. Külső kapcsolatok

Fenntartó

A Balatonfüredi Tankerületi Központtal a kapcsolattartás folyamatos és napi szintű. A kapcsolattartás formái tisztázottak, szabályozottak. Jellemző a kapcsolattartásra, hogy míg a tankerületi központ szinte minden munkatársa részt vesz benne, addig az intézmény részéről a vezető, vezetők, iskolatitkár a folyamat résztvevői. Ez nyilván a kapcsolat természetéből fakad, de utóbbiakra egyfajta közvetítő szerepet is hárít. Azt gondolom, hogy a kapcsolat korrekt, jó, mindkét részről partneri. Ennek fenntartása az intézmény részéről is elemi érdek. Igazgatói megbízatásom esetén az iskola érdekeinek mindenkori képviselője mellett együttműködési készségem, lojalitásom a fenntartó felé megkérdőjelezhetetlen.

Tapolca Város Önkormányzata és intézményei

Egy iskola mindenkor szerves része kell, hogy legyen a település életének, egy kisebb városka esetén különösen. Ennek megfelelően a kapcsolat élő, valamely szinten gyakorlatilag mindennapos, átöleli a társadalmi életet, a kultúra, a sport, az egészségügy számos területét. Jó a kapcsolat az önkormányzattal és az intézményekkel, gyakori a megvalósítása közös programoknak, pályázatoknak.

Szülők

Meggyőződésem, hogy a szülőkkel való kapcsolattartás egymás kölcsönös tiszteletben tartásán kell, hogy alapuljon. Eddigi tapasztalataim szerint a helyi szülői szervezet is ebben a szellemben tevékenykedik. Bízom abban, hogy ez a későbbiekben is így marad, nagy szükségünk van a szülők támogatására. Igyekszem elérni, hogy a szülők panaszai, problémáik tolmácsolása esetén tartsák be az ún. hivatali utat: először az érintett pedagógussal beszéljenek, egyeztessenek, majd ha szükséges, feletteseivel.

Hivatalos információs csatornának tekintjük:

- az e-KRÉTA elektronikus ügyintézési felületét
- a hivatalos papír alapú, vagy e-mail kapcsolatot
- a szülői értekezleteket
- a Szülői Szervezet értekezleteit részvételem esetén

Civil szervezetek

Elsősorban kulturális és sportegyesületekkel állunk kapcsolatban, együttműködésünk jó. A civil szervezetekkel történő kapcsolatfelvétel alapos körültekintést és megfontolást igényel. Sok szervezet próbál különböző okok miatt kapcsolatot keresni oktatási intézményekkel, egyszerre sok gyermek megszólítása reményében; óvatosan bánunk ezekkel a kezdeményezésekkel.

A külső kapcsolatrendszer rendkívül szerteágazó, a partnerek megnevezését és a kapcsolat tartalmi elemeit hivatalos dokumentumainkban igyekszünk megnevezni.

III. 6. Közösségfejlesztés

Büszke vagyok arra, hogy eddigi közel 14 éves irányításom alatt a közösséggel együtt olyan légkört sikerült kialakítani és megőrizni, hogy a kollégák, dolgozók, mindenkori tanulók igen-igen jelentős hányada vallja: „Kazinczysnak lenni jó!”. Középkorolás volt tanulóink rendszeresen visszajárnak egykori iskolájukba.

Ez nagyon fontos területe nevelő-oktató munkánknak. Segítségével kialakulnak igen jelentős szociális kompetenciák, az együvé tartozás élménye, a közösen átélt programok öröme.

Kiemelten foglalkozunk a nemzeti és egyházi ünnepek különböző szintű megtartásával, jellegzetes, nevezetes napokról való megemlékezésével, a diákönkormányzat is igen változatos programokat kínál.

Az emberi együttélés szabályainak, ezzel összhangban az iskola szabályzatának megtartása mellett a légkör oldott, szabad, a gyermekek és felnőttek is generált szorongásoktól mentesen végezhetik tevékenységüket. Mindezek megtartása fontos számomra.

III. 6. 1. Szociális hátrányok kezelése

Azért a közösségfejlesztés alcíme alatt írok erről, mert alapvetően a befogadó környezetben, a jó és szociálisan érzékeny közösségben látom részünkről az igazi megsegítés lehetőségeit.

Iskolánkban jellemzően 25-30 fő között mozog a hátrányos helyzetű tanulók száma, ez kb. 10% körüli hányad. A halmozottan hátrányos besorolás nem jellemző, jelenleg 1 fő.

HH-s diákjaink és családjaik megkapják mindazon anyagi segítséget, ami e státusz mellé jár. Ilyenek pl. az ingyenes normatív ellátások, akár országos vagy önkormányzati szinten, s ugyancsak ide tartoznak a kiírt pályázatok nyomán kapható támogatások.

Többször előfordul, hogy ezeken felül a közösség önkéntes költségeit a hátrányos helyzetű tanulóknak az adott közösség szülői „dobják össze”. Bizonyos indokolt esetekben akár a szülői szervezet, akár az iskolát támogató alapítvány is segít.

III. 6. 2. Osztályfőnöki munka

Az osztályfőnöki munka egyik legfontosabb elemének tartom a közösségépítést osztályszinten, vagy abból kilépve tágabb együttműködések során.

Intézményünkben az érintett kollégák külön osztályfőnöki munkaköri leírással rendelkeznek, ez részletesen utal a közösségépítéssel kapcsolatos feladatokra az egyéb, szintén fontos teendők mellett (adminisztráció, pályaválasztás segítése, szülőkkel való kapcsolattartás, osztály érdekeinek képviselése, stb.).

Iskolánkban eljutottunk oda – amit az osztályfőnöki megbízási díj legújabb szabályozása is elősegít –, hogy több esetleges pályázó van a kollégák között, mint amennyi osztály. A legrátermettebbeket kérhetjük fel a feladatra. Az osztályfőnök kiválasztásánál az osztály összetételére is figyelmet fordítok.

III. 7. A sajátos nevelési igényű tanulók integrált nevelése

Szakmai alapidokumentumunkban szerepel a többi gyermekkel, tanulóval együtt nevelhető, oktatható sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók nevelése-oktatása (mozgásszervi fogyatékos, beszéd fogyatékos, autizmus spektrumzavar, egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdők, értelmi fogyatékos - enyhe értelmi fogyatékos, érzékszervi fogyatékos - hallási fogyatékos, érzékszervi fogyatékos - látási fogyatékos).

Ezt a feladatot nálunk, vagy nálunk is dolgozó gyógypedagógusok által, gyógypedagógiai asszisztensünk segítségével, kollégáink együttműködésével el is látjuk (az egyik utazó gyógypedagógus státuszban lévő egykori kolléganőnk a teljes óraszámát nálunk tölti).

Az utóbbi évekre jellemző tendencia a sajátos nevelési igényű tanulók számának általános emelkedése. Ennek szerteágazó okai lehetnek (genetikai tényezők, felgyorsult életritmus és információáramlás, a kisgyermekkorai nevelés hiányosságai stb.), de ezek elemzésére e helyütt nem térnék ki bővebben.

Iskolánk esetében az SNI-s tanulók száma évek óta 40 és 45 fő közé esik. Abszolút értelemben tehát számuk nem növekszik jelentősen, csökkenő tanulói létszámunk miatt azonban arányuk emelkedést mutat.

Ha a gyermek sajátos nevelési igénye már az óvodában kiderül, akkor természetesen nálunk a kezdetektől fogva fejlesztésben, ellátásban részesül.

Amennyiben nálunk merül fel sajátos nevelési igény lehetősége, erre vonatkozóan jól kialakult protokoll működik:

- konzultáció a szülővel és az érintett pedagógusokkal
- vizsgálatkérő lap kitöltése és elküldése
- a kapott vizsgálati időpontnak megfelelően az eljutás, részvétel segítése

Megszületett szakvélemény esetén pedig:

- a megszületett szakvélemény tanulmányozása
- a benne foglalt szakértői javaslatok érvényesítésének határozatba foglalása
- az érintett pedagógusok értesítése, bevonása
- az ellátás érdekében jelzés az utazó gyógypedagógusi rendszert működtető intézmény felé

A rendszer jól működik, köszönet érte a Balatonfüredi Fekete István Általános Iskola, EGYMI munkatársainak.

A fent vázolt rendszer finomhangolásában vagyok érdekelt, ebben a témában erre szeretnék fókuszálni.

Sok esetben alakul ki az a helyzet, hogy a szakvélemény tanév közben születik, és új SNI-s státusz keletkezik. Ilyenkor az ellátás megszervezése a kapacitások mindenkori teljes kihasználtsága miatt gondot okozhat.

III. 8. A lemorzsolódás megelőzésére tett intézkedések és javaslatok

Amint a helyzetelemzésben említettem, a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók aránya folyamatosan – talán egy-egy félév kivételével – magas értéket mutat, bár az évek során tudunk csökkenő tendenciát produkálni.

A mögöttünk hagyott időszakban sokat tettünk a megelőzés érdekében. Speciális, az egész tantestületet érintő tréningeken, továbbképzéseken vettünk részt, szaktanácsadót kértünk, szorosabbra fűztük kapcsolatainkat releváns intézményekkel stb.

A Balatonfüredi Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Intézkedési Tervében szereplő intézményi helyzetértékelés az akkor még Tapolcai Bárdos Lajos Általános Iskola Kazinczy Ferenc Tagintézményére vonatkozóan beavatkozás szükségességét indítványozta a lemorzsolódási és a hiányzási mutatók jelzései alapján.

Intézményi fejlesztési és intézkedési tervet kellett készítenünk és készítettünk is, ami elfogadásra került. Ez a fejlesztési és intézkedési terv három évre, a 2022-2025 közötti időszakra szól, megvalósítása jelenleg is zajlik.

Fejlesztési céljait a megadott kategóriákra vonatkozóan határoztuk meg, úgymint:

1. Kapcsolatrendszer
 - a. az élő elérhetőségek hatékony összegyűjtése és tesztelése
 - b. gyakoribb extra tájékoztatás az eredményekre, teljesítményre, magatartásra vonatkozóan
 - c. a gyermekjóléti szolgálat és szükség szerint a gyámhivatal felé történő kommunikáció javítása, aktuálisabbá tétele
2. Belső erőforrásrendszer és szervezeti struktúra
 - a. pontosabb, árnyaltabb feladatmegosztás a munkaközösségek, osztályfőnökök bevonásával, elsősorban a gyermekvédelem területén
 - b. tagozatok közötti átmenet segítésére átfogó stratégia kidolgozása a munkaközösségek együttműködésével
3. Módszertan
 - a. jó gyakorlatok kidolgozása és átvétele
 - b. módszertani eszköztár folyamatos gazdagítása
4. Méltányos oktatásszervezés

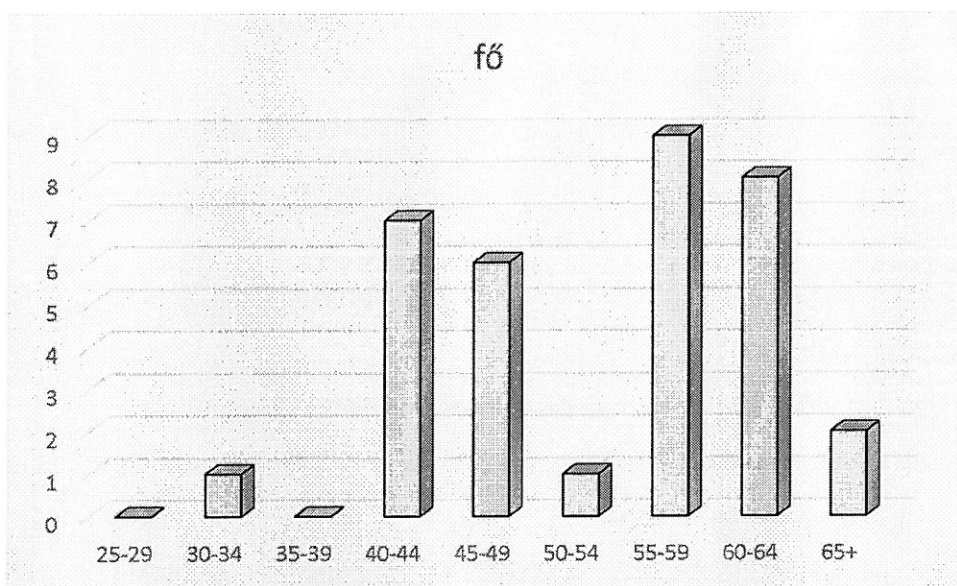
a. belső motiváció erősítése

Megjegyzendő, hogy sok esetben az előforduló lemorzsolódással veszélyeztetettség nem is feltétlenül valós. A rendszerben indikátorként használt 3-as átlag egy reális értékeléssel működő iskolában nem jelent automatikusa veszélyeztetettséget.

Intézményünkben fontos vezérlő elv, hogy középiskolában továbbtanuló diákjaink ott jól megállják helyüket, eredményességük ne essen vissza. Ezt hosszú évek távlatában is sikerül(t) teljesítenünk. Értékelésünk „felpuhítása” minden bizonnyal szintén jelentősen javíthatna lemorzsolódási mutatóinkon, de ennek érvényre juttatása nem célunk.

III. 9. Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás

A helyzetelemzés személyi feltételek pontjában megadott aktuális pedagóguslétszám kor szerinti megoszlása a következő:



Amint a grafikonról látható, tantestületünkre is jellemző, hogy pedagógusaink jelentős hányada inkább a tapasztaltabb korosztályból kerül ki. Pontosabban körül járva a két 65+-os kolléga egyike nyugdíjas, a másik kolléga a tanév végeztével vonul nyugdíjba. Az alatta elhelyezkedő korosztályból nem számíthatunk a következő tanévben további 3 kollégára. A 2024-2025-ös tanév során vagy végén még 3-4 kolléga fejezi be aktív pályafutását.

Ez az előttünk álló másfél évben legalább 7-8 fő távozását jelenti. Nyilván a pótlásukra irányuló munka már megkezdődött és folyamatos. A lefolytatott tárgyalások, beszélgetések nyomán mondhatom, hogy a következő tanév szakember-ellátottsága biztosított.

Jelentős befolyásoló tényező természetesen az éppen előttünk álló beiskolázás, ennek ismeretében pontosabbá válhatnak elképzeléseink.

Örömteli, hogy két pedagógusunk is élni kíván – a kormány által kedvezőbbé tett feltételek mentén – az új szak megszerzésének lehetőségével. Az ilyen törekvéseket igényeink figyelembe vétele mellett feltétlenül támogatom.

A pedagógus-ellátottság biztosítása érdekében természetesen és alapvetően partnerei vagyunk a Balatonfüredi Tankerületi Központnak és ezen keresztül a társintézményeknek.

A következő években a rendelkezésre álló humán erőforrásokkal gazdálkodva előtérbe kerülhet az az elv, miszerint azokat a tevékenységeket, amelyek nem számítanak szakfeladatnak (felügyelet, tanulókíséret, ebédeltetés, stb.) nem feltétlenül pedagógusnak kell ellátnia. Erre kiválóan alkalmasak a pedagógiai asszisztensek, akikből jelenlegi állás szerint kielégítő a munkaerőpiaci kínálat. Alkalmazásuk bérgazdálkodási szempontból sem hátrányos.

Az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás folyamatos figyelmet, munkálkodást, rövid-, közép-, és hosszútávú tervezést igényel, melynek eddig úgy érzem sikerült megfelelni, és ezután is erre törekszem.

III. 10. Pályázatok

Egy-egy szervezet vagy intézmény életében manapság elengedhetetlenül szükséges a pályázati lehetőségek figyelése és lehetőség szerint kihasználása. Sok helyen külön pályázatfigyelő apparátust működtetnek. Iskolánkban is körvonalazódni látszik azoknak a kollégáknak a köre, akik szívesen foglalkoznak e területtel, és már jelentős eredményeket is tudnak felmutatni.

A pályázatokon való részvétel szigorúan a fenntartó bevonásával, pályázati igénylőlap kitöltésével kezdődik és folyik.

Alapvetően két csoportba sorolom a kiírt pályázatokat:

- kimondottan anyagi források megszerzése célok elérésére
- finanszírozott programok, képzések, kirándulások, táborok lebonyolítása

Az elmúlt időszakban számtalan pályázaton vettünk részt, vagy vett részt fenntartónk közreműködésünkkel, érdekünkben. A teljesség igénye nélkül:

- EFOP-3.2.4-16.
- EFOP-3.3.5-17.
- EFOP-3.1.2.
- Határtalanul (szinte minden évben)
- Erzsébet-táborok (sok alkalommal)

- HI-TECH Suli (sikertelen)
- Bazalt Iskola
- RRF-1.2.1.
- A Föld bajnokai

A jövőre vonatkozóan biztosan állíthatom, hogy pályázati tevékenységünk továbbra is fennmarad, illetve vélhetően élénkül is.

Köszönet a Balatonfüredi Tankerületi Központnak a pályázati lehetőségek felmutatásáért és a lebonyolítás során nyújtott segítségért.

III. 11. A szakmai munka ellenőrzése

Éves munkatervünknek szerves része a tanévre vonatkozó ellenőrzési terv, ez így is marad.

A pedagógiai munka ellenőrzése elsősorban az alábbi területekre terjed ki:

- a pedagógusok munkafegyelme
- a tanórák, tanórán kívüli foglalkozások pontos megtartása
- a nevelő-oktató munkához kapcsolódó adminisztráció pontossága
- a nevelő-oktató munka színvonala a tanítási órákon
- a tanórán kívüli nevelőmunka, az osztályfőnöki munka eredményei, közösségformálás

Leggyakoribb módszerek:

- óralátogatások
- megfigyelés, adminisztráció dokumentumainak áttekintése
- írásbeli beszámoló
- szóbeli beszámoló

Az ellenőrzést az igazgató és helyettesei végzik, közreműködőként bevonva az illetékes munkaközösség-vezetőt.

Megjelent a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet, amely a következő tanévtől kezdődően egyértelműen meghatározza az értékelésre vonatkozó szempontrendszert. Személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait a köznevelésért felelős miniszter a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző július 31-ig teszi közzé.

A szakmai munka ellenőrzése a továbbiakban eszerint kell, hogy folyjon.

III. 12. Egyéb tervek, javaslatok

Fontosnak tartom a nyugodt, kiszámítható, felesleges feszültségektől mentes munkahelyi légkör kialakítását. Teret adok a kollégák kreativitásának, önálló munkavégzésének és döntéshozó képességének az általuk felügyelt területeken. A közösséget romboló, illetve a munka alól kibújó kollégákkal szemben a lehetséges eszközökkel eljárak.

Tanulóink fegyelmi és mentális helyzetén, a munkához, a közösséghez való viszonyán, hozzáállásán mindenkor javítani kell. Közös szándékkal, következetes munkával és elvárásokkal el kell érünk, hogy ezen a téren további javulás legyen tapasztalható. El kell érünk, hogy a tanulók egyformán tiszteljék az iskola összes dolgozóját.

Iskolai közösségünkbe beilleszkedni nem tudó, nem akaró, azt romboló tanulóinkkal szemben továbbra is élni kívánok a törvény adta lehetőségekkel.

A rendelkezésre álló adatbázisok további használatával jelentős terheket kívánok ezentúl is levenni az osztályfőnökök válláról a különböző adatszolgáltatások, adminisztráció területén.

A munkaközösségekkel együttműködve tovább dolgozunk a mérési eredmények javításán, valamint a hivatalos fejlesztési terven (terveken) felül is tovább munkálkodunk a lemorzsolódással való veszélyeztetettség csökkentésén.

A természettudományos tantárgyak oktatását, elfogadtatását továbbra is szívügyemnek tekintem, a továbbtanulással, a munkaerő-piaci helyzet várható alakulásával összhangban is. Ezzel összefüggésben az eddigiéknél is fontosabb területként kezelném a környezet-tudatos magatartásra nevelést, anyagi és szellemi környezetünk értékeinek megóvását, bár szép eredményeket értünk el ezen a téren.

Épített környezetünk, infrastruktúránk fejlesztésére, megóvására meg kívánok ragadni minden lehetőséget.

Hagyományaink, identitástudatunk, nemzeti érzéseink ápolását, erősítését rendkívül fontos feladatnak tartom.

Intézményünk érdekvédelmét, képviseletét minden általam elérhető fórumon az elvárható szinten ellátom.

