

Pályázat

a Győri Fekete István Általános Iskola

**intézményvezetői munkakörére
(9023 Győr, Kodály Zoltán utca 31.)**

Készítette:

Kaszás Lászlóné

megbízott intézményvezető

Tartalomjegyzék

Az elképzelt koncepció összegzése a pedagógiai hitvallásom tükrében.....	6
Helyzetelemzés.....	9
Intézményi környezet bemutatása	9
Személyi feltételek	10
Tanulóink.....	12
Szervezeti kultúra, munkahelyi légkör	14
Képünk a világban.....	17
Belső kommunikáció.....	17
A tanári szerep.....	17
Az osztályfőnök szerepe.....	19
A hatékony, önálló tanulás	20
Külső kommunikáció	22
Szülők.....	25
Működésünk, szervezeti kultúránk.....	28
Szervezeti felépítés.....	28
Szakmai munkaközösségek.....	29
Humánpolitika.....	31
Tanulóink, A tanulás-tanítás folyamata	32
Diákönkormányzat	32
Személyiségfejlesztés a tanórákon	34
A konstruktivistatudás- és tanulásfelfogás	34
A kooperatív csoportmunka	36
A projektoktatás	37
Anyanyelvi kompetencia fejlesztése	39
A könyvtár szerepe.....	39
Digitális kompetencia fejlesztése	40
Különleges bánásmódot igénylő tanulók	41
Tehetséges gyerekek azonosítása, fejlesztése	41
Sportiskolai osztályok	42
Logopédiai és fejlesztő pedagógia nevelés	44
Konduktív pedagógia	46
Komplex terv a tanulói teljesítmények növelése érdekében	47

Partnereink	49
Zárógondolatok	50
Mellékletek	51

Tisztelt Balog Zoltán!

Az Emberi Erőforrások Minisztere által, a „Közalkalmazottak jogállásáról szóló” 1992. évi XXXIII. törvény 20/A. § alapján meghirdetett, a **Győri Fekete István Általános Iskola** intézményvezetői (magasabb vezetői) beosztást megpályázom a mellékelt vezetői programmal.

Győr, 2015. március 26.

Tisztelettel

Kaszás Lászlóné
megbízott intézményvezető

Mottó:

Egy élet a kezében

Ha a gyerekek kritizálva élnek,
Megtanulnak megbélyegezettnek lenni.
Ha a gyerekek ellenségeskedésben élnek,
Megtanulnak veszekedni.
Ha a gyerekek kicsúfolva élnek,
Megtanulnak szégyenlősnek lenni.
Ha a gyerekek megszegyenítve élnek,
Megtanulják bűnösnek érezni magukat.
Ha a gyerekek *toleráns légkörben* élnek,
Megtanulnak *türelmesnek* lenni.
Ha a gyerekek *bátorítva* élnek,
Megtanulnak *bízni*.
Ha a gyerekek *dicsérve* élnek,
Megtanulják *megbecsülve* érezni magukat.
Ha a gyerekek biztonságban érzik magukat,
Megtanulnak *hittel* élni.
Ha a gyerekek *megerősítve* élnek,
Megtanulják magukat szeretni.
Ha a gyerekek *elfogadva és barátságban* élnek,
Megtanulják megtalálni a szeretetet a világban!

Dorothy Law Holte

Az elképzelt koncepció összegzése a pedagógiai hitvallásom tükrében

Vallom, aki a mottó verssorait nem csak olvassa, hanem elgondolkodik azon, amit olvas – pedagógus, szülő, tanuló -, akkor kiolvashatja belőle a ma iskolájának célját, feladatát. Úgy is fogalmazhatnám, hogy pedagógiai célkitűzéseit vagy küldetésnyilatkozatát.

Melyek a vers „kulcsszavai”, ami alapján gondolom?

- ... toleráns légkörben
- ... bátorítva élnek
- ... méltányosságban élnek
- ... biztonságban érzik magukat
- ... hittel élni
- ... megerősítve élnek
- ... elfogadva és barátságban élnek

Számomra mindig fontosak voltak a versből kiolvasható értékek a pályám során, ezért pedagógiai hitvallásom megegyezik a vers üzenetével.

Elsősorban – a mindennapokat meghatározó – olyan **jó hangulatú iskolát** szeretnék továbbra is irányítani, ahol mind a pedagógusok, mind a pedagógiai munkát segítő alkalmazottak, mind a tanulók jól érzik magukat, a szülők pedig bizalommal bízzák gyermekeik nevelését intézményünk dolgozóira.

Intézményünk gyermekközpontúságával, nyitottságával, barátságos, biztonságot nyújtó légkörével, igényes pedagógiai programjával, a megvalósítást szolgáló igényes szakmai és színvonalas programjaival továbbra is Győr város közoktatásának meghatározó általános iskolája kíván maradni.

STRATÉGIAI CÉLUNK: *A Győri Fekete István Általános Iskolát befejező (8. évfolyam), illetve elhagyó (4. és 6. évfolyam kisgimnázium, költözés) tanulók olyan ismeretekkel és kompetenciákkal rendelkezzenek, melyek alkalmasak arra, hogy megalapozzák az élethosszig tartó tanulást, a reális pályaválasztást és pályaalakalmasságot.*

Hosszú távú feladataink: *Versenyképes tudás megalapozása*

1. A tanulás-tanítás folyamatának résztvevői közül tanulóban és szüleikben tudatosuljon, hogy **a tudás érték**, mely elősegíti gyermekeik kedvező pályaválasztását, majd a későbbiekben a társadalomba való szocializációjukat, egyéni boldogulásukat.

2. A tanulók **belső motivációként éljék meg a tanulást** a fentiek figyelembe vételével. A szülők reálisan mérjék fel gyermekeik képességeit. Ennek megfelelően teljesíthető elvárásokat támasztva, a pedagógusok szakmai kompetenciáinak tiszteletben tartásával, partneri együttműködésben motiválják gyermekeiket.
3. **Alapkészségek** biztos alkalmazása
 - Olvasástechnika biztos elsajátítása, majd alkalmazása
 - Szövegértés és szövegelemzés készség szintű alkalmazása
 - Íráskészség elsajátítása
 - Helyesírási készség elsajátítása
 - Matematikai alpműveletek készség szintű alkalmazása (számolási készség)
4. Természettudományos és humán **alpműveltség** megalapozása
5. **Idegen nyelvi kommunikációs** kompetencia fejlesztése, különös tekintettel a szóbeli kommunikációra, a hallás utáni megértésre
6. **Tanulás tanítása**
7. Osztályfőnöki órák tartalmi megújulása, kiemelten a **pozitív én-kép kialakítása** (erősségek, gyengeségek). Tantárgyi koncentrációban az Erkölcstan tantárggyal.

Hogyan érhetjük ezt el?

- Úgy, hogy olyan **toleráns légkört** alakítunk ki, amelyben valamennyien biztonságban érezzük magunkat, s **kölcsönösen tiszteljük** egymást.
- A pedagógusok **bátorító pedagógiát** alkalmazva dicsérnek, **elfogadják** diákjaikat, **megerősítve** pozitív tulajdonságaikat eljuttatják őket képességeik felső határáig.
- A **tanulók** adottságaiknak, képességeiknek megfelelően **aktív partnereink** a tanítás-tanulás folyamatában, s nem passzív befogadók.
- A **szülők** többségére továbbra is az **elfogadó, támogató magatartás** marad a jellemző.
- A tanítás-tanulás folyamatában érvényesül a **hatékonyság, eredményesség** és **méltányosság**.

Hogyan járulhatok hozzá ehhez vezetőként?

Úgy, hogy munkám során arra törekszem, hogy megfeleljek **az igényes professzionális vezető** elvárásainak:

- aki az intézményben mást sem tesz, mint megerősít, biztat, követelményeket állít, újabb célokat tűz ki, vagyis **motivál, aktivizál és differenciál**.
- napra kész, **korszerű tudással** rendelkezik, mely lehetővé teszi a távlatokban, **stratégiákban, alternatív megoldásokban való gondolkodást**
- vállalható, követhető, teljesíthető, mérhető, az egyént fejlesztő és vonzó célokat tűz ki, melyek megvalósításában megteremtődik **a közös felelősség és az egyéni szakmai szabadság egyensúlya**, mely az intézmény kiszámítható működésének alapfeltétele.
- a célokhoz rendelt feladatok elvégzéséhez a **csapatmunka további erősítése**, ehhez **alkotói légkör** megteremtése.
- **a szervezet folyamatos alakítása** az intézmény által azonosított folyamatokon keresztül.
- alkotó módon alakítja a feladatot végző emberek **ösztönzési, értékelési és elismerési rendszerét**.
- az intézmény arculatának fejlesztésében **jól használja az intézmény erős pontjait**.
- **A fenntartói és a megrendelői környezet számára elfogadhatóvá és meggyőzővé teszi az intézményi célokat**.
- Mindezeket **demokratikus, kooperatív, kollegiális vezetési stílusban**.

Vezetői pályázatomban azokat az elképzeléseimet vázolom fel, amelyekkel az elmúlt időszak szervezeti és programfejlesztési munkái továbbfejleszthetők, illetve a közösen megalkotott programok sikerrel teljesíthetők úgy, hogy minden értéket és értéket megtartunk, s az eredményekre építve minden eddigi pozitív folyamatot megerősítünk és továbbfejlesztünk.

Helyzetelemzés

Intézményi környezet bemutatása

Iskolánk 1976-ban nyitotta meg kapuit Győr első, ma már „legöregebb” lakótelepén, harmadik iskolaként, közel 1200 tanulóval és 80 nevelővel. A város egyik legjobban felszerelt intézménye volt már akkor is, nagy tornacsarnokkal, tanmedencével, sportpályákkal. Kezdetektől testnevelés tagozatos iskola volt, ami az elmúlt 39 év alatt sem változott lényegesen.

Napjainkban is testnevelés irányultságú. Továbbra is kiemelten foglalkozunk a testneveléssel, sporttal, illetve a szabadidős és tömegsport lehetőségeket biztosít tanulóink számára.

A legtehetségesebb tanulóinkat, akik a tömegsport foglalkozásokon kiemelkedtek, a városi egyesületekbe irányítottuk, hogy még több edzésen, magasabb képzésben részesülhessenek.

A zavartalan nevelő - oktató munkát az alábbi tantermek, helyiségek szolgálják:

Épületszárny megnevezése	Emelet	Tantermek száma
B épület	földszint	6 tanterem, melyből egyet a Tanoda használ 1 szertár
	1. emelet	3 tanterem 2 számítástechnika terem 1 fejlesztő terem 1 szertár
	2. emelet	3 tanterem
A épület	földszint	kémia szaktanterem
	1. emelet	3 tanterem fizika szaktanterem 1 szertár 1 raktár
	2. emelet	3 tanterem
C épület	földszint	könyvtár konduktív terem mozgássérült WC 1 raktárhelyiség ebédlő főzőkonyha
	1. emelet	4 tanterem 1 fejlesztő terem 1 szertár
	2. emelet	3 tanterem
D épület	földszint	1 két részre osztható tornaterem 1 tornaszertár 1 testnevelő nevelői szoba 2 öltöző (lány, fiú) tanuszoda 2 öltöző (lány, fiú) 2 technika szaktanterem

Az udvaron található Betonyt épület, „Faház”	földszint	1 tanterem 2 csoportszoba (mozgássérült osztályok) 1 mozgássérült Wc 1 tornaszoba 2 fejlesztő szoba
--	-----------	---

Az épületszárnyakhoz teraszok tartoznak, melyek a tanítási szünetekben mozgásteret biztosítanak a levegőn tanítványainknak.

A pedagógusok munkahelyi körülményeit a korszerűen felújított nevelői szoba és egy számítógépekkel, nyomtatóval ellátott úgynevezett „tárgyaló” segíti. Ebben az épületszárnyban, mely az „A” épület alatt található, helyezkedik el az intézményvezetői, az intézményvezetői helyettesi, az iskolatitkári és a gondnoki iroda. Mind a négy iroda korszerűen berendezett és felszerelt. Itt található az iskolapszichológus csoportszobája is.

Az intézményhez tágas udvar tartozik sportpályákkal: betonos kézilabda, kosár és röplabda pálya. Pályázati forrásból grundfocira alkalmas, elkerített focipálya, strandröplabda pálya.

Minden feltétel adott a sikeres nevelő – oktató munkához. Az épület maga teljes felújításra, korszerűsítésre szorul annak ellenére, hogy az önkormányzat az utóbbi 10 évben jelentős összegeket áldozott a felújításra, karbantartásra.

A szülők a tantermek felújításában nyújtottak jelentős segítséget.

Intézményünk indulásának éveiben (hetvenes évek közepe) jó és biztos egzisztenciával rendelkező (sok katonacsalád, értelmiségiek) családok laktak a lakótelepen. Szinte „presztízs” volt az újonnan épült lakótelepi lakásokban élni.

A kilencvenes évek elején megindult a „kivándorlás” Győr vonzáskörzetébe, családias környezetbe. Helyüket manapság az úgynevezett „bevándorlók” váltották fel, akik az ország északi és keleti területeiről költöztek be.

Eszerint változott az iskolázottság szintje, a kulturális ellátottság, a jövedelemszint. Így a tanulók általános szociokulturális színvonala széles skálát mutat.

Tanulóinknál gyakori a szociális képességek (empátia, tolerancia, konfliktusmegoldás) hiánya, az udvariassági formák megsértése.

Növekvő hányadot képvisel a hátrányos helyzetű, egyéni bánásmódot igénylők köre, emellett jelen vannak a magas elvárásokat támogató, szorgalmas, tehetséges tanulók is.

Személyi feltételek

Az intézmény engedélyezett álláshelyeinek száma a szakmai alapidokumentum szerint: 62,75 fő, ebből **betöltött 59,5 fő**, betöltetlen 2,25 fő.

Pedagógusok Betöltött álláshelyek: 55 fő			Pedagógus munkát közvetlenül segítők Betöltött álláshelyek: 4,5 fő
Alsó tagozat 25 fő	Felső tagozat 22 fő	logopédus 1 fő fejlesztőpedagógus 1 fő gyógypedagógus 2 fő könyvtáros tanár 1 fő összesen: 5 fő	iskolapszichológus 1 fő iskolatitkár 1 fő gyógypedagógiai asszisztens 1 fő úszómester 1 fő rendszergazda 0,5 fő
Intézményvezetés: 3 fő Megbízott intézményvezető: 1 fő Intézményvezető helyettes: 2 fő			

Humán erőforrást vizsgálva tantestületünk túlnyomó többségében olyan pedagógusokból áll, akik a nevelést-oktatást hivatásuknak tekintik, aktívak, nyitottak, fogékonyak az új kompetenciák megszerzésére, magukénak érzik pedagógiai programunk célkitűzéseit, értékrendjét, tisztelik egymás munkáját, mindennapjaikban érvényesül a gyermekközpontúság. Segítik, támogatják személy szerint az én, s az intézményvezetés munkáját.

Az eredményesség érdekében megtanultunk csapatban dolgozni. Alapvető szemléletté vált a partnerközpontú működés. Emellett a kollégák nagy hangsúlyt fektetnek a tanulás-tanítás folyamatának, s a személyiségfejlesztés eredményességére.

Ezt bizonyítják **szaktárgyi, művészeti és sporteredményeink**, továbbtanulási mutatóink.

Szakos ellátottságunk 100 %-os, a felső tagozatos munkát az alsó tagozaton tanító kollégák szakkollégiumi, illetve műveltségterületi végzettségei segítik az alábbi táblázatok szerint:

Műveltségterülettel rendelkező alsó tagozatos tanítók				
angol nyelv	német nyelv	magyar nyelv és irodalom	ember és társadalom	vizuális nevelés
2 fő	5 fő	2 fő	2 fő	1 fő

Szakkollégiumi végzettséggel rendelkező alsó tagozatos tanítók				
könyvtár	orosz nyelv	testnevelés	ének	vizuális nevelés
6 fő	3 fő	7 fő	2 fő	1 fő

Ezen túl népművelés szakkollégiummal rendelkezik 1 fő, népművelés tanári szakkal rendelkezik 1 fő, szabadidő szervező végzettsége 2 kollégának van. Gyógytestnevelés

tanítására 2 kollégának van végzettsége, ebből 1 fő egyetemi végzettségű. Az alsó és felső tagozaton 1-1 nevelő rendelkezik gyógypedagógusi végzettséggel (TANAK).

Egyéb végzettségre vonatkozó adatok

Szakvizsgálóval rendelkező pedagógusok: 12 fő	Pedagógus II: 9 fő	Mesterpedagógus: 1 fő	Pilot programban (minősítési eljárás) résztvevők száma: 2 fő Minősítési eljárásban résztvevő kollégák: 4 fő <u>Ebből:</u> 2 fő, 30 éve a pályán lévő <u>Ebből:</u> 2 fő, szakvizsgás, legalább 8 éve a pályán lévő
--	-----------------------	--------------------------	---

Az elmúlt 15 év továbbképzési lehetőségeit az intézményvezetés biztatására a kollégák kihasználták. A táblázatból kitűnik, hogy a nevelőtestület 22 %-a szakvizsgálóval rendelkezik, mely lehetővé tette, hogy 2015. január elsejével 9 fő ideiglenesen a Pedagógus II besorolásba kerülhessen, egy fő pedig Mesterpedagógusi besorolásba (minősítési szakértő).

Jelenleg 6 fő áll minősítés előtt, akik 2016. január elsejétől szintén magasabb besorolásba kerülhetnek. Így 2016. január elsejétől 16 fő magasabb besorolást mondhat magáénak, a nevelőtestület 29 %-a, vagyis közel egyharmada.

Az intézményvezetés motiválta, s minden segítséget megadott ahhoz, hogy a nevelők értelmezni tudják a minősítési eljárás és a portfólió készítésének folyamatát, a pedagógus kompetenciákat.

A pedagógiai munkát segítő munkatársak a működéshez szükséges feladataikat alaposan, gondosan látják el. Segítőkészen állnak mindig a kollégák, a vezetők rendelkezésére.

Munkájukat ezúton is szeretném megköszönni, s a továbbiakban is számítunk megbízható munkájukra.

Büszke vagyok rá, hogy ilyen nevelőtestület és alkalmazotti kör munkáját irányíthatom.

Tanulóink

Létszámadatok az október elsejei statisztikák alapján					
Tanév	Alsó	Ebből SNI	Felső	Ebből SNI	Összesen
2011/2012	261	35	410	96	671/131
2012/2013	273	49	404	89	677/138
2013/2014	267	52	395	68	662/120
2014/2015	268	59	347	66	615/125

Logopédiai csoportok alakulása

Évfolyam	2008/09.	2009/10.	2010/11.	2011/12.	2012/13.	2013/14.	2014/15.
1.							
2.	X						
3.	X	X					
4.	X	X	X				
5.	X	X	X	X			
6.	X	X	X	X	X		
7.	X	X	X	X	X	X	
8.	X	X	X	X	X	X	X

A táblázatból látható, hogy az intézmény a 2008/2009. tanévben – a törvényi előírásoknak megfelelően – nem indíthatott kis létszámú, logopédiai osztályt. A jelen tanévben „ballag ki” az utolsó osztályunk.

Ha a két táblázatot elemezzük, akkor az figyelhető meg, hogy jelentősen nem változott az SNI-s tanulók száma. Átrendeződés látható a felső tagozat és az alsó tagozat között. 2011/2012. tanévben közel háromszorosa volt a felső tagozaton, mivel 2 logopédiai osztályunk is működött. A további tanévekben is ez indokolta a magas létszámot felső tagozaton.

2001-ben a lakótelep legrégebbi általános iskolája integrálódott intézményünkbe, logopédiai osztályokkal. Városi szinten a beiskolázás során elterjedtek ezek az osztályok, mivel a szülők ezekben az osztályokban látták biztosítottnak gyermekük személyiségfejlődését. Intézményünkben volt szakmai tapasztalat a tanítók részéről, valamint a fejlesztést biztosítani tudó szakemberek részéről is (logopédus, gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus).

Annak ellenére, hogy a törvényi előírások a teljes integrációt írják elő, tapasztaljuk, hogy intézményünkre még mindig úgy tekintenek a szülők, hogy kizárólag a mi intézményünk fejlesztheti megfelelően gyermeküket. Különösen jelentkezik ez az elsős beiskolázásnál.

Ugyan nevelőtestületünk felkészült a közel 15 év során ezen tanulók fejlesztésére, mégis úgy gondolja, hogy a beiskolázás során egyenlítődjön ki az osztályok összetétele a törvényi előírásoknak megfelelően. Fokozottabban kell ügyelnünk az oldalbeiskolázásoknál is. Kivétel ez alól a körzetes tanuló.

A gyermekek jelentős része szeret ebbe az iskolába járni, a komoly szakmai munkának köszönhetően jól felkészültek a következő iskolafokozatra. Ezt a tényét igazolják továbbtanulási mutatóink, a tanulók jelentős hányadát veszik fel az első helyre az általuk megjelölt középiskolába.

Diákjaink úgy vélekednek, hogy tanáraik **közel két harmada változatos módszerekkel** segítik a tananyag megértését. Igénylik a tevékenykedtető, önálló tanulást biztosító, változatos tanulásszervezési eljárásokkal szervezett tanórákat. Biztonságot ad számukra, hogy a számonkérések kiszámíthatóak, a felmérések előre bejelentettek, lehetőséget kapnak az esetleges javításra, ismerik az értékelés szabályait.

Természetes tanulóink számára, hogy **tanáraik „megszólíthatóak”**, jogaik gyakorlásához különféle fórumokon fogalmazhatják meg elvárásaikat, problémáikat. Az **osztály és a DÖK-vezetőség** szintjén önértékelési, helyzetelemzési technikát alkalmaznak. Gyakorlattá vált számukra, hogy a tervezési munkálatok a SWOT-elemzés erősségek, gyengeségek oldalainak számbavételével kezdődik.

Szervezeti kultúra, munkahelyi légkör

Intézményünk a 2011/2012. tanévben elvégezte a minőségirányítási programunkban meghatározott **irányított önértékelésből a klímavizsgálatot. Az önértékelés során feltárt eredmények megerősítik az intézményt a fejlesztő munka végzésében.** A feltárt fejlesztésekre az éves tervezésben készülnek intézkedések és intézkedési tervek.

Klímavizsgálat eredményei

A klímavizsgálat egyben intézményvezetői munkám beválás-vizsgálata is.

Vizsgált terület Sikerkritérium: 75 %	2009.	2012.
Munkaerő-gazdálkodás	81,20 %	88,25 %
Szervezeti kultúra	84,50 %	87,75 %
Szervezeti célok	82,90 %	79,11 %
Munkahelyi légkör (csapatmunka)	77,60 %	80,73 %
Motiváció	83,30 %	89,50 %
Irányítás	87,30 %	86,89 %
Képzettség (szakmai fejlődés lehetőségei)	90,17 %	96,89 %
Menedzsmentfilozófia	96,30 %	99,43 %
Összesítve	86,88 %	88,56 %

A vizsgálat eredményei arra engednek következtetni, hogy az alábbiak szerint felelek meg a jó vezető kritériumainak:

- Képes vagyok a változások követésére, távlatokban gondolkodom, elsajátítottam a stratégiai szemléletmódot.
- Az intézményi folyamatokat a szervezeti céloknak megfelelően irányítom, törekszem az értékek mentén történő vezetésre, s magam is képes vagyok értékek teremtésére.
- A teljesítmény állandó fejlesztésére törekszem, melyhez megfelelően használom a középvezetők személyiségét, tudását, rátermettségét.
- Folyamatosan képezem magam, a megszerzett tudásomat a szervezeti célok és a szervezeti kultúra fejlesztésében hasznosítom.
- Nyitott, rugalmas, kreatív és innovatív vagyok, s képes a csapatépítésre.
- A lehetőségekhez mérten biztosítom az erőforrásokat a nyugodt munkahelyi légkörhöz, munkához.
- Törekszem arra, hogy mindig a helyzethez igazodó vezetési stílust alkalmazzak. Előnyben a demokratikus, kooperatív vezetési stílust részesítem.
- Rendszerben gondolkodom, melynek fejlődését a minőségirányítási program kidolgozása nagyban segítette, az elméletet rögtön a gyakorlatra fordítom.
- Határozottságom szociális és érzelmi érzékenységet takar.
- Konfliktusok esetén a presztízs veszteség nélküli megoldásokat keresem.
- Rendelkezem a meghallgatási készségekkel, de néha türelmetlen vagyok.

Ha százalékosan kellene értékelnem a vezetésemet, akkor a teljesítményem értéke:

80 -85%

A vezetést feladatnak tekintem, a vezetői hatalmamot használni tudom a szervezeti célok érdekében. A vezetői képességek fejlesztésébe folyamatosan energiát fektettem, hiszen azok nem statikusak.

A klímateszt eredményei számomra a várt eredményt hozták. Összességében 88,56 %-os teljesítményt mutat, mely a 2009. évit (86,88 %) alig 2 %-kal haladta meg. Én is úgy ítélem meg, hogy szinte azonos képet mutat az előző méréshez képest a valóságban is, egyben igazolja azt a tényt is, hogy a kollégák úgy gondolják, vezetőtársaimmal együtt jól végezzük a munkánkat. Eltérések az egyes állítások megítélésében történtek.

Elégedett, elégedettek lehetünk, hiszen a siker kritériuma 75 %, melyet több mint 10 %-kal túlhaladott az értékelés.

Az alábbi állítások értékei a záloga annak, hogy a szervezet fejlődése töretlen marad:

A kollégák élnek a konstruktív kritika lehetőségeivel (66 %), ami alapján a jó javaslatokat komolyan vesszük (100 %). A közös problémákon csoportok dolgoznak (90 %), ami azt jelenti, hogy az intézményen belüli csoportok tudatos lépéseket tesznek a jobb együttműködés érdekében (84 %). A szervezeti célok eléréséhez az intézmény vezetése ösztönzési rendszert működtet a teljesítmény növelésére (72 %). A fejlődéshez a továbbképzési (belső, külső) lehetőségeket biztosítjuk (96,89 %).

Összefoglalva:

Az intézményben folyó munka jellemzője, hogy a vezetők bevonják a dolgozókat a stratégiai döntések előkészítésébe, kidolgozásába. A munkahelyi demokrácia megfelelően működik, a vezetés támogatóan viszonyul a munkatársak törekvéseihez, problémáinak megoldásához.

A dolgozók úgy vélik, hogy irányításuk kidolgozott értékelési szempontok, tervek alapján működik. Ismerik a velük szemben támasztott követelményeket, értékelik, hogy visszajelzést kapnak teljesítményükről, és a kétirányú kommunikáció megfelelően működik az intézményben.

Az intézményben dolgozókat összetartó erő, közös értékek, érzések („mi – érzés”), hagyományok kialakult rendszere, melyet a dolgozók magukénak vallanak. Jellemzően a hosszú távú, stratégiai feladatok megvalósítása motiválja a vezetői döntéseket. Az intézményre jellemző a nyitottság az újra, nem félnek a változásoktól, mernek kockáztatni.

A csoportmunka (team) elfogadottabb az egyéni feladatmegoldásoknál. A menedzsmentfilozófia a legeredményesebb terület. A kollégák jónak és teljesíthetőnek vélik az intézményi célokat, látják és értékelik a vezetés ez irányú cselekvéseit és eredményeit.

Jellemző a kor dinamizmusához való megfelelő alkalmazkodás, a megfelelő jövőkép és az egészséges önbizalom.

Fejlesztendő terület az én számomra az ellenőrzési funkció erősítése, óralátogatások számának emelése.

Az ellenőrzés kérdésében nem léptünk előre, erre számítottam is. Személy szerint ez az én gyenge pontom a vezetési funkciókat tekintve. Ez ugyan nem azt jelenti, hogy egyáltalán nem ellenőrzöm kollégáim munkáját, de nem mindig tudom tartani a belső ellenőrzési tervemben eltervezetteket. Úgy vélem, hogy a kollégák az ellenőrzést az óralátogatással teszik egyenlővé. Az ellenőrzési funkció nem csak ezt takarja.

De fontosnak tartom, hogy az óralátogatások elemzésénél alkalom nyíljon a szakmai beszélgetésre, a vélemények kicserélésére, a konstruktív kritikára, a megerősítésre, a dicsőre, elismerésre.

Abban kell előrelépni, hogy minden tanévben lássam minden kollégámat tanítási környezetben, s legyen időm egy konstruktív beszélgetésre. Terveim között szerepel egy úgynevezett „tanévindító beszélgetés” is, mely alkalommal megfogalmaznám az elvárásaimat, szükség szerint megjelölném személyenként a fejlesztendő területeket. Tanév végén pedig egy konstruktív, a kollégák önértékelésére épülő „értékelő beszélgetést” tervezek.

Képünk a világban

Nagyon fontosnak ítélem meg, hogy az iskola hírneve, a róla alkotott kép mögött mi húzódik meg, illetve ezt a képet a közvélemény hogyan formálja. Az iskola személyisége közvéleményt és ethoszt formál. Ez utóbbi nem elvont eszme, hanem valóságos erő: az iskola sajátos arculatának, „kisugárzásának” magva. Vagyis az iskola közösségét megmozgató, irányító attitűdök, értékek, normák rendszer.

Belső kommunikáció

A belső kommunikáció elsődleges színterei a tanórák.

Mit kell vonzóvá tennünk?

- A **társas érzelmi légkört**, mely az iskolába járást teszi vonzóvá. Nevelő feladatunk legfőbb eszköze a **pedagógus személyisége**.

A tanári szerep

„..... nincs olyan király, mint az igazi tanár, aki fiatal szívekben szemtől szembe és napról napra tud uralkodni.” (Németh László)

A tanári hivatás egyik legmagasabb rendű érdeme a személyiség kialakításában való részvétel, a nehézségek, konfliktusok, bonyodalmak kezeléséhez való technikák, utak megmutatása, személyes példán keresztüli átadása.

A tanári szerep

- egészséges személyiséget,
- nyitottságot,
- empatikus képességet,
- értelmi-érzelmi gazdagságot,
- tisztességes felkészültséget és a
- hivatás iránti elkötelezettséget foglalja magában.

A szerep akkor válik valóban teljessé, ha **a gyerekek és a felnőttek iránti pozitív emberszeretet** magától értetődő **feltételként** él a tanári szerepet vállaló személyben. A szakmai tekintély, a szakmai ismeret mellett az emberi tulajdonságok egyre fontosabbá válnak.

Fontosnak tartom, hogy minden kollégám ismételten átgondolja az előbbieken felvázolt tanári szerepet.

Szembe kell néznünk azzal a ténnyel, hogy másfajta szerep vár ránk. Más felkészültség, új képességek kialakítása vált szükségessé. A megszerzett kompetenciák folyamatos fejlesztésére minden pedagógusnak szüksége van.

A **sikeres, eredményes pedagógiai munka** az alábbi, **legalapvetőbb képesség-együttest** várja el tőlünk:

- a fejlett kommunikációs képességet,
- a kapcsolatteremtés,
- a kapcsolattartás és a
- társas együttműködés képességét.

A tanár önismeret nélkül nem lehet hiteles, legfőbb képessége a kommunikációs képessége. A fent felsorolt képességeknek, valamint a konfliktus megoldási technikák elsajátítására, finomítására az intézménybe kihelyezett, tréning jellegű, akkreditált továbbképzést szerveztem valamennyi kollégám számára.

Megfigyelhető, hogy erősödő tendenciát mutat azoknak a szülőknek a száma, akikkel szemben a kollégák nem tudják alkalmazni az erőszakmentes, hatékony kommunikációt, sőt úgy érzik, joggal, hogy tehetatlenné váltak.

Szorgalmazom, hogy a konfliktusok, pedagógiai problémák megoldására újítsuk meg és dolgozzuk ki az úgynevezett Tanulásszervezési és Konfliktusmegoldó Műhely programját, ahol a kollégák őszintén, nyíltan feltárhatják megoldásra váró problémáikat, felhasználva a továbbképzésen megszerzett ismereteiket. A műhelymunka egyben az egymástól való tanulás egyik legfőbb formája. A központi továbbképzések közül azokat kell előnyben részesítenünk, melynek során a megszerzett ismereteink megerősítést nyernek, illetve új ismereteket tudunk szerezni.

Az osztályfőnök szerepe

Meggyőződésem, ha a nevelés területén további pozitív változást szeretnénk elérni, akkor annak egyik kulcsszereplője az osztályfőnök személye és tevékenysége.

Az osztályfőnök szerepe még speciálisabb, hiszen bizonyos mértékben **csoportvezetői**, gyakorta **felelős szülői** feladatok hárulnak rá.

Elsődleges feladata az osztályról való gondoskodás. A tanártársaival szemben mégis kollégaként méltó magatartást, kollektív szemléletet kell gyakorolnia.

A tanárok egymás iránti tisztelete, szolidaritása pozitív képet ad a közösségnek, erkölcsileg szilárdabbá teszi.

Ez a szerep egyben nagyon kényes. A diákok panasza, gondjai, a tanárok szemrehányásai, elmarasztaló ítéletei folyamatosan nála összegződnek. Mindkét irányban **védő, igazságosztó szerepkört** kell betöltenie.

Az osztályfőnök **nagyfokú empátiával** kell, hogy rendelkezzen. Szerepéhez hozzátartozik a konfliktusok objektív mederben tartása, a békítés, a jó szóval, meggyőzéssel, de az igazságra érzékeny következetes eljárások keresése. A panaszok valóságtartalmára kell koncentrálnia, a megoldáshoz a két fél álláspontjának közelítése legyen az út.

Alapszabály, hogy nézeteltérést, minden **konfliktust** azon a szinten kell meg kísérelni feloldani, ahol és akik között keletkezett. Az osztályfőnök **közvetítő szerepe** sokszor nehéz feladatnak bizonyul. Ennek megfelelően **szabályozott a konfliktuskezelés folyamata** a minőségirányítási rendszerünkben.

Az osztályfőnöki munka tartalmi elemei:

- Személyre szóló törődés
- Szülőkkel való kapcsolat kiépítése és működtetése
- Az osztályközösség fejlesztése – osztályközösséget fejlesztő program készítése, folyamatos kiegészítése reflexiókkal

Kiemelt tevékenységnek tekintem továbbra is az osztályfőnöki tevékenységet. Nagy gondot fordítok az osztályfőnök kiválasztására. Az osztályfőnök egyik legfontosabb feladata a közösségfejlesztés. Szeptember végéig az osztályfőnökök elkészítik az osztályukra vonatkozó fejlesztési tervet, mely tartalmaz egyéni fejlesztési terveket is, akár hátrányos, akár beilleszkedési zavarral küzdő, akár tehetséges tanulóról van szó.

- **A tartalommal megtöltött osztályfőnöki óra tartása**

Az osztályközösség egészét fejlesztő, valamint az egyének fejlődését segítő **interaktív, tréning jellegű órák tartása**, melyek a tanulók pozitív én-képének kialakulásához, illetve megerősítéséhez vezetnek.

*Szükséges, hogy a tananyagtartalmakat minden kollégám rendszerben lássa, kiemelten az alábbiakat: honismeret, erkölcsstan. Ezek ismeretével **készüljön új osztályfőnöki tanmenet**, melynek során a tantárgyközi ismeretek egymást erősítik a szókincsfejlesztésben, az összefüggések megláttatásában, a kritikai gondolkodás fejlesztésében. A tananyagtartalmak további tantárgyközi koncentrációra is lehetőséget kínálnak (pl. Az én városom – honismeret, erkölcsstan: a tananyag átrendezése a Győr-projekt idejére).*

A 2015/2016. tanévben alakuljon egy team, mely a szükséges korrekciókat elvégzi.

- A **kognitív légkört**, mely a tanulást teszi vonzóvá. Kihívás, hogy megszeretessük a gyerekekkel a tanulást, ne kényszerből dolgozzanak, hanem **újra legyen rangja és értéke a tudás megszerzéséért folyó munkának**. Egyenlő esélyt kapjon a felzárkóztatásra szoruló gyermek, de az érdeklődő tanulók különböző versenyeken bizonyíthassák rátermettségüket, tehetségüket.

A hatékony, önálló tanulás

„Az embert nem lehet valamire megtanítani, csak hozzá lehet segíteni ahhoz, hogy tudását maga szerezzze meg.” (Galileo Galilei)

A hatékony, önálló tanulás azt jelenti, hogy **az egyén képes kitartóan tanulni, saját tanulását megszervezni egyénileg és csoportban egyaránt**. Jelenti ez egyrészt az új ismeretek megszerzését, másrészt ezek beépülését és alkalmazását.

Olyan **önálló képességek** meglétét jelenti, mint az **írás, az olvasás, a szövegértés, az információs technológiák eszközeinek használata**. A szellemi munkával, tanulással kapcsolatos jó szokások kialakítására korán figyelmet kell szentelni. Könnyebb egy jó szokást kialakítani, mint egy hibásat megváltoztatni. Ezért nagyon fontos, hogy **az 1-2. évfolyamon** dolgozó kollégák kiemelt figyelmet szenteljenek **az iskolába lépés első napjától a kialakult intézményi szokásrendszer kialakításának**. Alkalmuk nyílik erre a szeptemberi **Szoktatási program** során, a magatartáskultúra foglalkozásokon, s a mindennapokban. A későbbiekben már a következetes betartásra van szükség.

Az iskolába lépő gyerekek testi-lelki egészségét, iskolaérettségét meghatározó 7 kulcsfontosságú elem, melyek az **érzelmi intelligenciához** kapcsolódnak: önbizalom, kíváncsiság, céltudatosság, önkontroll, a társas kapcsolódás képessége, kommunikációs érzék, együttműködés. Természetesen ez függ attól, hogy a családban és az óvodai nevelésben milyen mértékben kapta meg a sikeres iskolakezdéshez való elengedhetetlen gondoskodást.

Köszönöm, hogy az óvodából az iskolába való zökkenőmentes átmenetet kiemelten kezeli a folyamatgazda, s folyamatosan felülvizsgálja a hatékonyságát és eredményességét a feladattal megbízott team.

Javasolom, hogy a fent említett 7 kulcsfontosságú elemet kiemelten kezeljék a Szoktatási program során.

Az életkor előrehaladásával, az iskolai követelmények változásával szükségszerűen **differenciálódnia kell a tanulási szokásoknak** is. A szokások kialakításában a külső irányítást egyre inkább a saját elhatározásokon nyugvó cselekvéseknek kell átvenniük fokozatosan, ahogy a tudatosság, a felelősségérzet, az egyéni ítéletalkotás, az önismeret, és az önállóság igénye megerősödik. **A cél egy sajátnak érzett saját szokásrendszer felépítése.**

A hatékony tanulási módszereknek szokássá, automatikus cselekvéssé kell válnia. Ez tudatos és tartós cselekvés hatására következik be.

Szükségesnek látom, hogy ismételten kiemelten kezeljük a Tanulás tanítását az életkori sajátosságoknak megfelelően, különös tekintettel az 5. évfolyamra. Koncentráltan épüljön be az osztályfőnöki tanmenetbe, s a tanórákba is tantárgyanként.

- Az **erkölcsi léggömb**, mely a jellem kialakítását, az erkölcsi-akarati tényezők erősítését teszi vonzóvá. Türelemmel egymást elfogadó, tisztelő, művelt és emberséges fiatalok nevelése.

Az iskolai ethosz megnyilvánul még az iskola nevelési stílusában, érték- és szokásrendszerében. Ezt nagy mértékben meghatározza magának az intézménynek a **mentálhigiéniéje**. Ezt pedig a pedagógusok, a tanulók, s az őket nevelő szülők mentálhigiéniéjének összessége adja.

Az emberek lelki egészségének állapota romlik, mert a felgyorsult társadalmi, gazdasági és környezeti változásokkal, s az abból származó ártalmakkal nem tudunk megküzdeni. Az embernek a biztonság a legfőbb szükséglete.

A szülők részéről az, hogy megfelelő életfeltételeket tudjanak biztosítani gyermekeik felneveléséhez.

A pedagógusok részéről pedig az, hogy a szülők megismerve intézményünk érték- és normarendszerét, bizalmon alapuló, támogató magatartást nyújtsanak, megerősítsék a pedagógusok szakmai hitelességét. A felelősségünk közös, melyet a köznevelési törvény is deklarál:

„A köznevelésben a nevelés és oktatás feladatát a gyermek szülei, törvényes képviselői megosztják a köznevelési intézményekkel és a pedagógusokkal. E közös tevékenység alapja a

bizalom, az intézmény és a pedagógusok szakmai hitele.” A 2011. évi CXCV. törvény a köznevelésről. 3.§ (2)

Külső kommunikáció

Az intézményi PR-tevékenység során az intézményvezetés értékeli a nyilvános attitűdöket, egyeztetni azokat a szervezet stratégiájával és folyamataival, a közérdeklődéssel.

A megállapítások alapján cselekvési programtervet készít, illetve valósít meg a nyilvános megértés, elfogadás és támogatás elnyerésére. Ehhez tulajdonképpen a versenyszférában honos PR és marketing eszközökkel kell élnie az intézményeknek.

STRATÉGIAI CÉLUNK: *az úgynevezett „utca híradó” pozitív befolyásolása az intézmény erősségeinek, értékeinek korszerű, korrekt bemutatásával annak érdekében, hogy intézményünk megítélése pozitív irányba változzon, kikerüljön a szülők által „nem magasan elismert” iskolák megítélésből, s minél több szülő döntsön mellettünk az elsős beiskolázás alkalmával.*

Feladataink:

- Új arculattal, új tartalmakkal megjelenő korszerű, napra kész honlap
- Facebook oldalunk naprakész működtetése
- Korszerűsíteni az intézményt bemutató facebook oldalakat (pl. gyorimami)
- Rendezvényeink dokumentálása (fénykép, videó)
- Intézményünket bemutató, kommunikatív prospektus készítése
- Színvonalas, érzelmekre ható megemlékezések történelmi eseményekről; tanévnyitó és tanévzáró ünnepély; ballagás; Tavaszi Fesztivál; Tehetséges Tanulók Fogadása; karácsonyi műsor
- 2016-ban a 40 éves évforduló megünneplése
- Városi szintű versenyek szervezése, lebonyolítása, jutalmazása – igényesen szervezett, élményt nyújtó eredményhirdetésekkkel
- Városi médiákban való megjelenések (újság, városi TV)
- A környező óvodákkal való partneri kapcsolat újragondolása, hiszen közös a felelősségünk

Kiemelten kell kezelnünk az **elsős beiskolázás időszakát**, melynek folyamata az egész tanévet szinte felöleli.

Feladataink:

- Az óvodás szülők újszerű megszólítása honlapunkon és a facebookon

- A környező óvodákkal való partneri kapcsolat újragondolása
- Új ovi-suli program kidolgozása és bevezetése az alábbiak szerint:

Cél: az óvodás gyerekek és szülei folyamatosan, rendszeresen kapjanak információt intézményünk nevelési céljairól, érték- és normarendszeréről. Élményekben gazdag programot kínálunk számukra. Foglalkozásaink motiválják őket a számunkra előnyös iskolaválasztásra.

*Javasolom **Ovi-Suli Tanoda** működtetését az **óvodás gyerekeknek** az alábbi programjavaslattal:*

<i>Időpont</i>	<i>Tartalom</i>	<i>Felelős</i>
<i>Augusztus vége, szeptember eleje</i>	<i>Újszerű megszólítása a szülőknek: programot ismertető levél, honlap, facebook Ovi-Suli Tanoda foglalkozásainak tartalmi kidolgozása</i>	<i>intézményvezető alsós intézményvezető helyettes alsós munkaközösség</i>
<i>Szeptember 1.</i>	<i>Találkozó a környező óvodák vezetőivel, óvónőivel (kapcsolatfelvétel, a program ismertetése)</i>	<i>intézményvezetés alsós intézményvezető helyettes 1-2. évfolyam munkaközösség-vezetője</i>
<i>Szeptember 2. hetétől</i>	<i>A program ismertetése a környező óvodák szülői értekezletein</i>	<i>intézményvezető alsós igazgató helyettes 1-2.munkaközösség-vezető</i>
<i>Október 1-től április 30-ig</i>	<i>A klubfoglalkozások beindítása</i>	<i>1-2. évfolyam munkaközösség</i>
<i>Október 1-től április 30-ig</i>	<i>Ráhangoló idegen nyelvi foglalkozások német és angol nyelvből</i>	<i>intézményvezetés idegen nyelvi munkaközösség</i>
<i>Október 1-től április 30-ig</i>	<i>Ráhangoló labdás ügyességfejlesztés</i>	<i>Testnevelés műveltségterülettel rendelkező kollégák</i>

*Ezzel a programmal párhuzamosan a **szülőknek** pedig úgynevezett **Ovi - Klub** működtetése az alábbi programmal:*

<i>Időpont</i>	<i>Tartalom</i>	<i>Felelős</i>
<i>Augusztusi iskolakezdés hete</i>	<i>Ovi – Klubszervezése Program összeállítása Szülők megszólítása</i>	<i>intézményvezető alsós igazgató helyettes iskolapszichológus</i>
<i>Szeptember 1. hete</i>	<i>Találkozó a környező óvodák vezetőivel, óvónőivel (kapcsolatfelvétel, a program</i>	<i>intézményvezető alsós igazgató helyettes</i>

	<i>ismertetése)</i>	
<i>Szeptember 2. hetétől</i>	<i>A program ismertetése a környező óvodák szülői értekezletein</i>	<i>intézményvezető alsós igazgató helyettes 1-2.munkaközösség-vezető</i>
<i>Október</i>	<i>A család szerepe a sikeres iskolakezdéshez Az iskolaérettség Az intézmény bemutatása</i>	<i>intézményvezető iskolapszichológus gyógypedagógus</i>
<i>November</i>	<i>Az egész napos (iskolaotthonos) tanulás szervezése intézményünkben Szoktatási programunk</i>	<i>intézményvezető alsós igazgató helyettes 1-2.munkaközösség-vezető</i>
<i>December</i>	<i>A jeles napok szerepe a családok életében Karácsonyi játszóház: karácsonyi díszek készítése közösen, szülő - gyermek</i>	<i>intézményvezető alsós kolléga</i>
<i>Január</i>	<i>A 6-7 éves gyermekek életkori sajátosságai, a pozitív én-kép fejlesztőségének lehetőségei Az érzelmi intelligencia szerepe a sikeres iskolakezdéshez</i>	<i>intézményvezető iskolapszichológus</i>
<i>Február</i>	<i>Hogyan neveljünk boldog gyerekeket?</i>	<i>meghívott előadó</i>
<i>Március</i>	<i>Interaktív beszélgetés a szülők által feltett kérdések alapján</i>	<i>intézményvezető iskolapszichológus</i>
<i>Április</i>	<i>A program lezárása Tea délutánnal, kötetlen beszélgetés keretében</i>	<i>intézményvezető iskolapszichológus gyógypedagógus</i>

A programban nem csak a 6-7 éves óvodások, s szüleik, hanem már az 5 éves korú óvodások is részt vehetnek, szintén szüleikkel együtt. A cél egyértelműen az, hogy az óvodás gyermekek szülei minél előbb megismerjék intézményünket. A gyermekprogramok heti vagy kéthetenkénti rendszerességgel. A programokat az alsós munkaközösség szervez, a programok lebonyolításában kiemelten a leendő elsős tanítók vesznek részt. A szülőknek szóló programok kéthetente vagy havonta, a szülők igénye alapján, a gyermekprogramok kísérőjeként szerveződhetnek.

Szülők

Az eddig elvégzett partneri igény és elégedettségi adatok alapján a **szülők** többségére az **elfogadó, támogató magatartás** a jellemző. Elfogadják és elégedettek az intézmény szakmai munkájával.

Nagyon alacsony százalékban viszik el gyermekeiket más intézménybe. Különösen elégedettek az alsó tagozaton folyó iskolaotthonos, egész napos oktatási formával. Igényeik között hangsúlyozottan jelenik meg az informatikai képzés (ECDL Start vizsga), az idegen nyelvek tanítása (alapfokú nyelvvizsgára felkészítés, második idegen nyelv), középiskolai felvételre felkészítés.

A szülők a lehető legkülönbözőbb módon viszonyulnak az iskolához:

- **Vannak**, akik élnek jogaikkal, ismerik és gyakorolják kötelességeiket, elfogadó és támogató magatartás jellemzi őket, partneri viszony fenntartására törekednek.
- **Vannak**, akik nem megfelelően élnek a jogaikkal, ők általában mérlegelés nélkül, azonnal reklamálók.
- **Vannak**, akik nem élnek jogaikkal, feltételezhetően nem is ismerik azokat.

A köznevelési törvény deklarálja a szülői jogokat és kötelességeket a törvény 46. §-ában.

Az eredményesség érdekében a közvetlen partnereknek (pedagógus, tanuló, szülő) az egymás kölcsönös tiszteletén alapuló együttműködést kell kialakítani úgy, mindhárom fél ismerje és gyakorolja jogait és kötelességeit.

A köznevelési törvényben megfogalmazott **közös felelősség** alapján a tanár és a szülő szerepe nem akaratának érvényesítése, hanem **nevelés, segítés, konfliktusmegoldás, elfogadható kompromisszumra készítés.**

A leghelyesebb törekvés a presztízs veszteség nélküli megoldáskeresés. A konfliktusok feloldásában fontos, ha betartjuk az alábbi lépéseket: **helyzetfelismerés – meggondolás – időkérés.** Egy rövid átgondolás, tisztázó beszélgetés, figyelő hallgatás sokat segít a pozitív megoldás előremozdításában.

Vannak olyan konfliktusok, melyeknek háttérében az iskolán túlmutató társadalmi jelenségek, megoldatlan ellentétek, egészségügyi vagy pszichikai problémák állnak. Ezek megoldásához kevés a tanári és szülői felkészültség, a szakmai – emberi hozzáállás. **A helyes**

felismerés, a kompetens és illetékes szakember megnevezése a tanár feladata. Feladata nem a kész megoldások tálalása, hanem az azok feloldásához vezető út megtalálása.

Alapszabály, hogy nézeteltérést, minden konfliktust azon a szinten kell meg kísérelni feloldani, ahol és akik között keletkezett.

Az intézmény elvárása a szülőkkel szemben, hogy törekedjenek a presztízs nélküli veszteség megoldások keresésére.

Ismerjék és törekedjenek a Házirendünkben és a Szervezeti és Működési Szabályzatunkban megfogalmazottak betartására.

A szabályok betartásával hozzájárulnak intézményünk szervezettségéhez és fegyelmezettségéhez.

Az iskola működőképességének feltétele, hogy partneri viszonyt alakítson ki és ápoljon a szülőkkel. Manapság minden iskola keresi azokat a szervezeti kereteket, melyek alkalmat találnak az együttműködésre, felülvizsgálva a hagyományos találkozási fórumok (szülői értekezletek, fogadóórák) hatékonyságát és eredményességét.

A szülők és a pedagógusok előnyben részesítik az egyéni fogadóórák lehetőségeit, hiszen hosszabb idő áll rendelkezésre a sikerek és problémák megbeszélésére. Ezek az alkalmak az együttgondolkodás színtereivé válnak.

Kérem, továbbra is vegyék igénybe az egyéni fogadóórák lehetőségeit, hiszen közös a bizalmon és szakmai hitelességen alapuló felelősségünk.

Megfigyelhető tendencia, hogy a tanévkezdő szülői értekezleten a szülők 80-90 %-a vesz részt, majd lanyhul az érdeklődés annak ellenére, hogy a hagyományos információ átadáson túl pedagógiai tartalommal is megtöltjük azokat.

Továbbra is feladatunk a szülői értekezletek tartalmi megújítása, a szülőket érintő nevelési problémák megoldásához segítségadás beszélgető kör formájában.

A valóságos partneri viszony kialakítására javasolom a *Szülői Klub* létrehozását, melynek céljai:

- Tanulási sikerek és problémák kölcsönös megismerése
- Együttműködés a problémák feldolgozásában, a megoldások keresésében
- A családi nevelés tudatosságának megerősítése
- Az együttgondolkodás segítse a hatékony és eredményes gyermek- és felnőttközösségek építését

- Közelíteni a családi és iskolai nevelési elveket, értékelési módokat, tanulási módszereket, melyek mindkét fél számára elfogadhatóak és működőképesnek bizonyulnak.

Elvárt eredmény:

- Kötetlen, bizalmon alapuló viszony kialakítása a klub foglalkozásai alkalmával.
- Közelebb hozni egymáshoz a szülőket, a nevelőket.
- A foglalkozások hangulatát a gyerekeink iránt érzett felelősség és szeretete hassa át.
- A szülőket segítse eligazodni a mindennapok gyermeknevelési gondjaiban, nehézségeiben, a kapcsolatok alakításában.

A klubfoglalkozásain való részvétel az **önkéntességen alapul**. Cél, hogy a kezdeményezés minél több szülőt megfogjon, s az aktívan részt vevő szülői kör kitáguljon.

A program beindításához osztály szinten, önkéntes alapon várok jelentkezőt (jelentkezőket) a nevelőtestületből. A klub megalakításhoz várom az osztály Szülői Szervezete képviselőinek segítségét. Én magam az intézmény pszichológusával együtt minden segítséget megadok a szervezésben, a program kialakításában, lebonyolításában, s az értékelésében.

Hosszú távú cél, hogy egyre több kolléga éljen a szülőkkel való kapcsolattartás eme formájával.

A Szülői Szervezettel meg szeretném őrizni a már kialakított segítő, támogató együttműködést. A megbeszélések rendszerességét, s annak tartalmát javasolom együtt újragondolni. A tartalmi megújulásra várom a szülők javaslatait. Továbbra is biztosítom, hogy a nemzeti köznevelési törvényben deklarált jogaikkal élhessenek, úgy mint véleményezési, egyetértési, döntési. Véleményük segíti, alátámasztja a nevelőtestületi, s személy szerint az én döntéseimet is.

Megköszönve a szülők eddigi segítségét, továbbra is kérem, hogy a szülői közösségek társadalmi munkában vegyenek részt az intézmény tárgyi körülményeinek javításában. Kezük nyomán több tantermünk is megszépült.

A szülők is elbizonytalanodtak gyermekeik nevelésének tekintetében. A fent említett Szülői Klub szervezésével segítséget kívánok nyújtani gyermeknevelési módszereik fejlesztéséhez.

Megfigyelhető, hogy erősödő tendenciát mutat azoknak a szülőknek a száma, akikkel szemben a kollégák nem tudják alkalmazni az erőszakmentes, hatékony kommunikációt, sőt úgy érzik, joggal, hogy tehetetlenné váltak.

Növekvő tendenciát mutat az úgynevezett „helikopter” szülők száma, akik nem engedik gyermekeiknek megélni az apró konfliktusokat, a felelősséget leveszik a vállukról,

sőt áthárítják azokat az iskolára, a pedagógusokra, a szülőkre, illetve az osztályközösségre vagy annak egyes tagjaira.

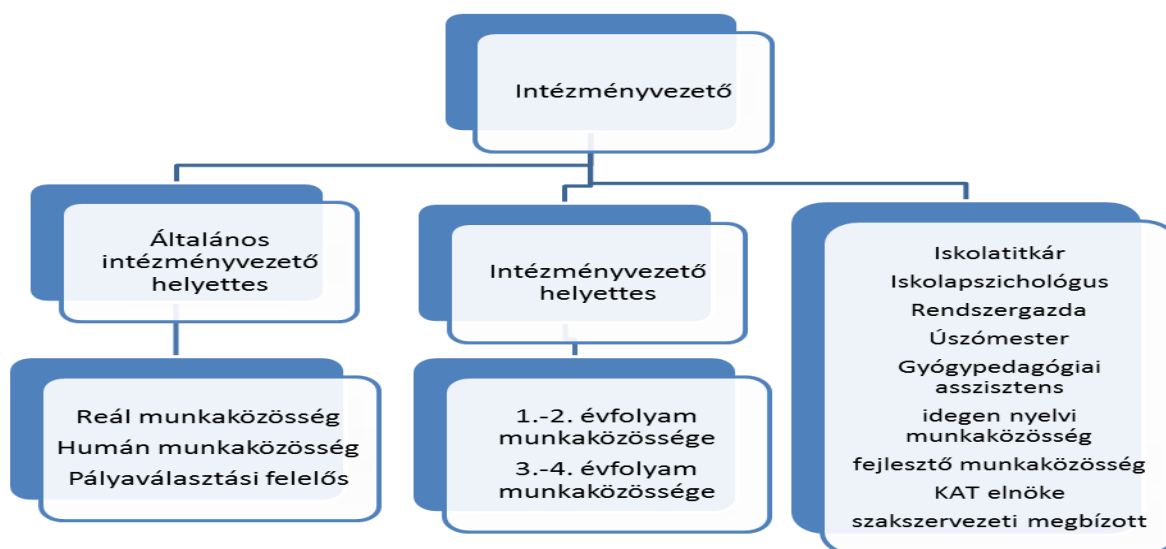
Kidolgozzuk a Szülői Szervezet képviselőiből álló team-mel a Szülői Eikai Kódexet, mely a köznevelési törvényben megfogalmazott jogokon és kötelezettségeken, az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazott intézményi és szülői képen alapszik. A Szülői Szervezet mellett osztályonként fel szeretnénk mérni a szülők kompetenciáit. Ők alkothatnának egy Támogatói Kört, akik szakértelmükkel, pozitív hozzáállásukkal támogatnák intézményünket. A legaktívabb szülőket a tanévzáró ünnepélyen Elismerő Oklevéllel jutalmaznánk.

Működésünk, szervezeti kultúránk

„Vállalj felelősséget és feladatot a változtatásban és egymás segítésében, hogy a gyermekek számára humánus hozzáállást, elfogadást, emellett biztonságos, kiszámítható háttérrel, egységes, következetes és rugalmas nevelést tudjál biztosítani!”

(Antal Judit: És veled ki törődik?)

Szervezeti felépítés



A jelenleg működő szervezeti felépítés eredményesen szolgálja az intézmény működését.

Az Intézményi Vezetőség javaslataival, ötleteivel, hozzáértésével támogatja az intézményvezetés munkáját.

Az Intézményi Vezetőség tagjai: munkaközösség-vezetők, diákönkormányzat munkáját segítő pedagógus, iskolai sportkör vezetője, gyermekvédelmi feladatokkal megbízott pedagógus, szakszervezeti megbízott, közalkalmazotti tanács elnöke, PR-teamet vezető alsós és felsős kolléga, minőségirányítási vezető

A belső kapcsolatok rendszerét, működésének tartalmát az intézményvezető által képviselt vezetési modell határozza meg.

Az általam képviselt vezetési modell a demokratikus, kooperatív, kollegiális vezetési modell. Ennek hatására a nevelőtestület elkötelezettségét bizonyította a szakmai feladatok színvonalas elvégzésével, s azzal, hogy a hatékonyság növelését szolgáló belső fejlesztő tevékenységek elvégzésére bármikor készséget mutatott.

Szakmai munkaközösségek

A fentiekben említett fejlesztő tevékenységekben a szakmai munkaközösségek élen jártak. Az intézményi célok elérésében elkötelezett, kreatív és innovatív kollégákat felelősséggel ruháztam fel.

Ők lettek a vezetőtársaim a szűkebb és tágabb vezetésben. Bizalmat szavaztam számukra, hiszen ez a vezetés alapja. Az ő fejlődésük, szakmaiságuk, magabiztos fellépésük, humánusuk, vezetésre való rátermettségük és alkalmasságuk fejleszti a szervezetet is.

A pedagógusok együttműködésének legfontosabb szakmai keretei a szakmai munkaközösségek. Mint csoportnak **meghatározó szerepük** van az iskolában. Fontos, hogy a tagok között **kialakult szakmai párbeszéd** folyamatosan fejlődjön, alkotó légkörben tudjanak munkálkodni.

Az intézményvezető, mint magasabb vezető rendszerekben gondolkodik. Az intézmény hosszú távú stratégiája alapján fogalmaz meg célokat, elvárásokat, s a minőségirányítási rendszer működtetésével biztosítja azok teljesülését.

A középvezetők feladatcsoportokban, módszerekben gondolkodnak. Cselekvési terveikben konkretizálják a tanévre, illetve a középtávra szóló célokat, feladatokat, tevékenységeket.

Rövid távon nem oldható meg egy tantárgy eredményességének növelése, illetve a tanítási órák hatékonysága érdekében szervezett új munkaformák, bevezetett új módszerek sem egyik napról a másikra épülnek be a pedagógusok módszertani kultúrájába.

Az intézményben nem csak az iskolavezetés, hanem a szakmai munkaközösség-vezetők feladata a **csoportépítés**. Ők a koordinálói a szakmai munkának, **felelősei a szakmai fejlesztéseknek**, egyben szervezési feladatokat is ellátnak. Segítik az intézményvezetőt

abban, hogy a munkatársaknak a folyamatos fejlesztéshez naprakész, korszerű ismereteik legyenek, **a belső továbbképzés gazdái.**

Automatikusan delegált tagjai az Intézményi Vezetőségnek. Ezáltal fontos részévé válnak az **információáramlásnak**. Az iskolai fórumokon **képviselek** az adott terület érdekeit, s biztosítják a visszacsatolást.

A szakmai munkát az adott intézményvezető helyettesekkel együtt **tervezik, szervezik, irányítják, ellenőrzik, értékelik, s döntenek** a munkaköri leírásban foglaltak szerint. Csoportjaikban alkalmazzák a kollegiális vezetési modellt.

A vezető személyisége, felkészültsége, tevékenysége, kommunikációja meghatározója a munkaközösségek működésének.

A munkaközösségek – mint a szakmai munkáért felelős csoport – színvonalas működése záloga egyrészt a szervezeti kultúra fejlődésének, másrészt az oktató-nevelő munka hatékonyságának és hatásosságának.

Köszönöm a munkájukat, s kérem, továbbra is legyenek partnereim az elképzelt fejlesztési terveim megvalósításában.

A Győri Tankerületi Igazgató Asszonnyal egyeztetve szeretném, ha legalább 2 munkaközösség vezetői megbízást kaphatna az intézmény.

Közalkalmazotti Tanács

A Közalkalmazotti Tanács hivatott felvállalni az összes dolgozó képviseletét. A Közalkalmazotti Tanács együttdöntési, véleményező és javaslattevési jogai kapcsán különösen számítok a feladatellátás színvonalának emelésére és a munkahelyi közérzet javítására irányuló javaslataira. Szerepét az információáramlásban és a dolgozókat érintő rendezvények szervezésében továbbra is fontosnak látom.

Szakszervezet

Az intézményvezetőnek ezen szervezet kérdésében semmilyen hatásköre nincs. Biztosítani kell a szakszervezeti jogosultságok érvényesítését, e mellett azonban a hagyományoknak megfelelően együttműködésre törekszem a munkavállalók anyagi, szociális, s munkakörülményeiket érintő kérdésekben.

Az előbb említett jogintézményeket úgy tekintem, hogy együttesen alkotják az érdekegyeztetés fontos intézményrendszerét.

A szakmai munkán túlmenően továbbra is erősíteni szeretném a már kialakult együvé tartozást erősítő műsorok, bálók, társas összejövetelek szervezését, melyek szintén hatást gyakorolnak a belső kapcsolatok, illetve a „mi-érzés” fejlődésére.

Köszönöm kollégáimnak az ötleteket, a vállalkozó szellemet és a szervezéssel járó többletmunkát. Külön köszönöm a Közalkalmazotti Tanács elnökének, s a szakszervezeti megbízottnak.

Támogatom és segítem továbbra is a tantestületi feltöltődést segítő rendezvények szervezését.

Humánpolitika

A vezetés olyan tevékenység, amelynek során a vezető erőforrásokat mozgósít az intézmény nevelési-oktatási céljainak elérése érdekében. A források közül kiemelten fontos a humán erővel való gazdálkodás.

Az iskola megtartó ereje kimutatható, a tantestületben lezajló mobilizáció a nyugdíjazással, gyermekvállalással összefüggésben figyelhetők csak meg elsősorban, vagyis az elvándorlás a belső folyamatoktól független.

Az elért eredmények megtartása érdekében a **munkaerő-utánpótlás kiválasztásában** nagy hangsúlyt helyezek arra, hogy olyan nevelők kerüljenek be a nevelőtestületbe, akik az iskola értékrendjével, szervezeti céljaival, a pedagógiai programban meghatározottakkal azonosulni tudnak, akik vállalják a tanulást, az iskoláért való többletmunkát. Ebben segít a szabályozott betanulási rend, s a mentori tevékenységet végző kollégáim.

Vezetői munkámban továbbra is felhasználom a szükségletelméletek motivációs hatásait. Ezek közül is kiemelten fontosnak tartom **Carlson gondolatát: „Az ember számára az a legfontosabb, hogy tudja, érezze, szükség van rá.”**Az emberek megbecsülésre vágnak. Megtapasztaltuk, hogy mindezekért képesek sokat és igényesen dolgozni, legyen az elméleti vagy gyakorlati munka. A nevelők többit hoztak ki magukból, mint amire magukat képesnek tartották.

A pedagógiai hitvallásomban megfogalmazottak szerint a kollégáim és magam számára vállalható, követhető, teljesíthető, mérhető, **az egyént fejlesztő és vonzó célok** kitűzésére törekszem.

Továbbra is fontosnak tartom a nevelőtestület továbbképzéseken szerzett többlettudásának hasznosítását a mindennapi munkában.

Javasolom, hogy minden kollégám készítse el az egyéni kompetencia - térképét annak érdekében, hogy a megszerzett szakmai kompetenciákat eredményesebben tudja az

intézményvezetés érvényesíteni a stratégiai tervezések során, a mindennapi munkában, illetve a kollégák egyéni terhelhetőségében.

Támogatom, hogy a megszerzett tudásuk egyéni boldogulásukat is szolgálja, továbbá azt, hogy minél többen vállalkozzanak szaktanácsadói, szakértői munkára, valamint minél többen kapcsolódjanak be a Nemzeti Pedagógus Kar tagozatainak munkájába.

A humánpolitika része a nevelők értékelése, minősítése. A törvényi előírásoknak megfelelően kidolgoztuk a teljesítményértékelés helyi rendszerét, illetve a belső értékelési rendszer működésének rendjét.

Fontosnak tartom, hogy a belső értékelési rendszert átdolgozzuk a minősítési eljárásban megfogalmazott pedagógus kompetenciáknak megfelelően.

Megalapítottuk, s kidolgoztuk a „Fekete István Emlékérem” szempontsorát, újra gondoltuk a „Tanév pedagógusa” odaítélésének szempontjait. Létrehoztuk a „Tanév munkatársa” címet.

Továbbra is élni szeretnék a helyi elismerési címekkel, illetve további erkölcsi elismerést szolgáló díjak alapításával. Az országos elismerések közül nyugdíjba vonulás alkalmával a Pedagógus Szolgálati Emlékérem, valamint a hosszan tartó, kimagasló és eredményes pedagógiai munka elismeréseként a Miniszteri Dicsérő Oklevél adományozásának lehetőségével. A Győr Megyei Jogú Város alapított díjak közül a „Győr Közoktatásáért”, illetve a „Győr Sportjáért” díjak felterjesztésének lehetőségével.

Tanulóink, A tanulás-tanítás folyamata

Diákönkormányzat

A gyerekek nem önmaguktól kezdenek iskolába járni, **az iskoláztatás társadalmi vívmány. A tanulói szerep a szocializációs folyamatban való kötelező részvételt jelenti.**

A kezdeti folyamat lépésenként alakul csoportos működéssé, az egyedi foglalkozástól a közösségi elfoglaltsággá. Minél több sikerélményt nyújt a gyermek számára a közösség, annál aktívabb, motiváltabb tanulói magatartás jellemzi.

A tanuló a pozitív megszokás és az egyéni sikeresség élményének hatására válik a tanulói szerep elfogadjává.

Nagy gondot fordítottam arra, hogy **a tanulóknak tudatosuljon a jogok és a kötelességek harmóniája**, az egymás iránti tiszteleten alapuló partneri viszony.

Vagyis iskolánk nagy gondot fordít a szabad és felelős véleményalkotás megtanítására. Tanulóinkat megtanítjuk arra, hogyan tudjanak élni jogaikkal.

A tanár-diák viszony pozitív esetben egy egészséges együttműködés partneri viszonyát jelenti.

A tanár részéről a nyitottság, az őszinteség, a megértés, a segítőkészség, a humor és a következetesség fontos tényezők a kapcsolat megszilárdításához.

A diákok részéről szintén a nyíltság, az őszinteség, a bizalom, az elfogadás nélkülözhetetlenek a gyümölcsöző kapcsolat kialakításában.

Az előbbi tulajdonságok különösen érvényesek a választott diákvezetőkre, hiszen ők példaképül is szolgálnak, s egy-egy közösség (osztály) érdekeit képviselik, véleményét tolmácsolják, ötleteket adnak.

A hosszú évek során kialakult egy **kiválóan működő diákönkormányzati munka**, mely az év eleji **DÖK-táborral** indul. Diákvezetőink jártasak lettek a **SWOT-elemzésben**, megállapítják a működés erősségeit és gyengeségeit. A gyengeségekre **intézkedési tervet** készíteni, majd a következő tanév elején megtörténik a **visszacsatolás**. Tulajdonképpen alkalmazzák a minőségirányításban megismert **PDCA-ciklust** (tervezés, cselekvés, ellenőrzés, visszacsatolás).

Az osztályközösségek képviselői az **iskolagyűléseken** számolnak be munkájukról. A szeptemberi a tervezésről, a tervekről szól, a májusi a végrehajtásról és értékelésről (visszacsatolásról).

Évente, januárban egy jó hangulatú **Diákfórumon** gyakorolhatják a szabad és felelős véleményalkotást.

Köszönöm a diákvezetőknek és az őket vezető pedagógusnak a kellemes hangulatú táborokat, a színvonalas, igényesen megszervezett diáknapokat, programokat. Kérem, ötleteikkel továbbra is segítsék a tanórán kívüli nevelés lehetőségeit.

A tanulók tanuláshoz való pozitív hozzáállásának, valamint az osztályközösségek fejlesztéséhez motivációként az alábbi **elismerések bevezetését** javasolom:

- „Arany ötös” oklevél, 100 ötös után
- „Ezüst ötös” oklevél, 75 ötös után
- „Bronz ötös” oklevél, 50 ötös után

Az oklevél megtervezése a tanulók feladata, egyéni pályázat keretében.

- „Legtöbbet javítottam” oklevél azoknak a tanulóknak, akik a félévi eredményükhöz képest a legtöbbet javítottak.

- „Fegyelmezett, Összetartó, Kiegyensúlyozott Közösség” cím elnyerése (1-3. helyezett)
- „TRENDI” díj, a tiszta, igényesen, esztétikusan dekorált tantermek versenye (1-3. helyezett)

Az utóbbi 3 díj átadása a tanévzáró ünnepélyen. A díjak odaítélésének szempontsorát a diákvezetőség dolgozza ki a DÖK-táborban.

Személyiségfejlesztés a tanórákon

Pedagógiai programunk kiemelt szerepet szán a személyiség fejlesztésére. Ez annál is fontosabb, hiszen **befogadó iskola lévén** jelen vannak a **hátrányos helyzetű, de a magas követelményeket támaztó tehetséges tanulók is.**

Az iskola tevékenységének középpontjában a tanítás-tanulás folyamata áll. A kompetencia alapú oktatás szorosan összefügg a tanulási folyamatról alkotott nézőpont megváltozásával. A 17. században Comenius már fontosnak tartotta, hogy a diákoknak ne csupán verbális módon tanítsák a különféle tantárgyakat, hanem szemléltetőeszközökkel is. Fontosnak tartotta, hogy a szemléltetés során minél több érzékszervet vonjanak be a tanulási folyamatba. A legújabb felmérések szerint a tanítási óra 45 percéből 75 %-ot még mindig a tanár „birtokol”.

Ez **a mi intézményünkben** a partneri igény- és elégedettség mérések, valamint az óralátogatások alkalmával tapasztaltak alapján is javuló tendenciát mutat. A tanulók két harmada azt nyilatkozta, hogy tanáraik változatos módszerekkel segítik a tananyag megértését.

A szülők is elismerően nyilatkoztak e téren, miszerint gyermekük a tanuláshoz megfelelő szaktanári segítséget kap a tanórán.

A páros, csoportos munka, a kooperatív tanulás és a Dalton-pedagógia elemei egyre inkább felváltják a frontális osztálymunkát a tanóráinkon.

A konstruktivistatudás- és tanulásfelfogás

A tanuló már sok esetben nem passzív szereplője a tanulási folyamatnak, hanem **aktív részt vevője** a megismerési folyamatnak.

A gyerekeknek azonban nem elég csak átnyújtani **a tudást**, azt **maguknak meg is kell** szerezniük. Ezen a tézisen alapszik a konstruktivista tudás- és tanulásfelfogás.

Alaptétele, hogy minden emberi tudás konstruált, azaz az egyén által felépített és megalkotott. **A tanulás aktív folyamat**, melynek az élet minden területén érvényesülnie kell.

Ez a felfogás azt a nézetet képviseli, miszerint a tanulók akkor képesek valamit elsajátítani, ha már meglévő tudásukhoz és tapasztalataikhoz tudják kapcsolni azt.

Ehhez viszont az szükséges, hogy a pedagógusok bátorítsák a tanulói aktivitást, tartsák a tanulás-tanítási folyamat fontos részének a diákok folyamatos értékelését, valamint törekedjenek a tanári és tanulói szerepek megváltoztatására.

Szociális-konstruktivista modell szerepfelfogásai

TANÁRI SZEREP	TANULÓI SZEREP
A tanuló konstrukciós folyamatainak előidézése és folyamatos figyelése	A tanulási folyamat aktív szereplője
A tanulási folyamat megszervezése	A kognitív készségek felértékelődése
A tanuló motiválása	Tudása által konstruált
Visszajelzések adása	Értékeli a saját és társa véleményét
Folyamatos értékelés	Aktív
Aktív	Felelősség
Felelősség	A tudás megszerzője, alkotója
A tanulási folyamat szervezője	

A tanórákat motivált légkörben, jó hangulatban, változatosan kell vezetnünk. Ehhez az kell, hogy **változatos munkaformában** szervezzük az órákat. A munkaforma nagy hatással van a diákok tanulási folyamatban való motiváltságára, munkafegyelmére, az oktatási eredményekre, a pedagógus-tanuló viszonyra, s valamennyi érintett iskolai közérzetére. Megfigyelhető, hogy már akár 3. évfolyamtól, de felső tagozaton jelentősen csökken a diákok tanulási kedve.

A motiváció csökkenésének nyilvánvaló következménye a tanulás hatékonyságának és eredményességének csökkenése.

Fokozatosan el kell érniünk, hogy tanulóink ne csak külső motivációra (szülői és iskolai elvárásoknak való megfelelés) sajátítsák el a tananyagot, hanem interiorizálódjon, kialakuljon a belső motiváció a tanulás iránt. Megértsék, hogy saját magukért tanulnak.

Számtalan nemzetközi és hazai kísérlet igazolja, hogy a társas tevékenységre, a tanulók aktivitására épülő tanulási helyzetek jelentősen segítik a tananyag megértését, növelik a tanulási motivációt, javítják a tanulók tanuláshoz való viszonyát.

Az **Olvasás és írás a kritikai gondolkodás fejlesztése (RWTC)** oktatási stratégiája a konstruktivista tanuláselméletre támaszkodik, és hármas tagolású keretben (felidézés, jelentés megteremtése, reflektálás) valósul meg.

Az olvasás és kritikai gondolkodás fejlesztése érdekében módszerei kiválóan alkalmazhatók a különféle tantárgyaknál. A módszer rendkívül aktív módon alakítja ki a tanulók tárgyi tudását, de számos kognitív képességet is a Bloom-féle taxonómia legfelsőbb szintjein is. A módszer a kooperatív csoportmunkát részesíti előnyben.

El kell érniünk, hogy tanulóink jelentős hányada képes legyen reflexióra, ezáltal megtanulja az érvelést, mely érettségi követelmény.

A kooperatív csoportmunka

A diákok a kooperatív tanulási módszerrel megtanulják, hogyan **figyeljenek másokra**, hogyan **kommunikáljanak egymással**, vagyis e módszer segítségével **hatékonyan fejleszthető a tanulók szociális kompetenciája** is.

A kooperatív tanulás növeli az osztályok tanulási teljesítményét, a gyerekek aktív tanulása pozitívan hat a tananyag mélyebb megértésére.

A kooperatív tevékenységekre építő órákon **a diákok tevékenységén van a hangsúly. A kooperatív tanulás a pedagógus szerepét is átalakította.** Az órákra való felkészülés jóval igényesebb, azonban az órán a tanár valóban az egyes tanulókra tudja irányítani a figyelmét. Jobban megismeri mind a személyiségüket, mind a tananyag elsajátításában mutatkozó nehézségeiket. Felszabadul a fegyelmezés alól is, hiszen a csoport egy idő után önszabályozóvá válik, és csoportnorma lesz a feladattal való foglalkozás.

Az iskola elsődleges célja a tanulás. A tanulási folyamat hatékonyságát nemcsak a tanár felkészültsége, szakmai tudása határozza meg, hanem a tanítás módszerének, a megfelelő munkaformának a megválasztása is.

Egyik munkaformát sem szabad magasabb rendűnek tekintenünk a többinél. Meg kell keresnünk a tanulók számára az optimális variációkat az életkori sajátosságok, a tanulócsoport összetétele és a tananyagtartalom összefüggésében. A tananyagtartalmak változatos munkaformában való feldolgozását továbbra is szorgalmazom.

A Tanulásszervezési és Konfliktuskezelési Műhely, mint a belső továbbképzés egyik színtere, továbbra is szervezzen bemutató órákat, foglalkozásokat, s módszertani ötletbörzétet.

A projektoktatás

*„Az egyetlen igazi tanulás a lényünkben
szunnyadó tudásnak tevékeny ébresztése.”*

Weöres Sándor

A projektoktatás sem nem módszer, sem nem reformpedagógiai irányzat, hanem egy tanulási **stratégia**. A **nevelés központjába az egyént helyezi**, aki képes tevékenykedni, tapasztalatokat szerezni, ismereteket elsajátítani, együttműködni. Az oktatás fő mozgatórugója az **aktivításra támaszkodó tanulás**. A kivitelezés folyamatán, módján van a hangsúly, s azonos algoritmus alapján valósul meg.

A projektoktatás egy, a tanulók által elfogadott vagy kiválasztott probléma, téma megoldása, kifejtése, amely lehetőleg csoportban történik, megszüntetve a hagyományos osztály- és tanórai kereteket. A végeredmény minden esetben egy bemutatható szellemi vagy anyagi alkotás, produktum.

Kölcsönösen pozitív irányba változik a diák-tanár viszony. A közös tevékenységre való utalás az oktatás nem projekt szakaszaiban növeli a személyes érintettségéből adódó motiváltságot.

Az életkori sajátosságok döntően meghatározzák a projektoktatás módját, a választott témát, a vele való foglalkozás időtartamát.

Az intézmény valamennyi évfolyamát érintő Győr-projekt beépült az intézmény éves munkatervébe.

A munkaközösségek kidolgozták, mely tananyagtartalmak alkalmasak arra, amelyeket a tanórákon projekt-módszerrel lehet feldolgozni. Ezek a projektórák beépültek a tantárgyi tanmenetekbe.

Javasolom, hogy az alábbi természetvédelmi témahét épüljön be a 6. évfolyamosok számára az intézmény éves programjába. (A részletes programot kidolgoztam, melyet a munkaközösségnek a rendelkezésére bocsátom.)

Természetvédelmi témahét a 6. évfolyam számára

(részlet)

Téma: Természetvédelem – **Szigetköz** mint tájvédelmi terület

Célja:

- **A Kisalföld tájvédelmi területének megismerése**

- A tanulók a tantárgyak ismeretanyagai alapján összefüggésében lássák a természetvédelem fontosságát.
- Tantárgyközi ismeretek – Hogyan jelenik meg az irodalomban az erdő életközösségeinek védelme? Műemlékvédelem – Hédervári kastély (története, építészet, a kastély jelene) Matematika, technika – alaprajz készítése, arányos kicsinyítés, geometriai ismeretek alkalmazása (felszín, palást)
- A vízi táborban tapasztalják meg a Természetismeret órákon tanultakat
- A tábor tudatos előkészítése a tantárgyi tartalmak segítségével.

A két napos vízi tábor tíz éve állandó programja a 6. évfolyamnak. Mára már egyben a tanulmányi kirándulás szerepét is betölti.

A tábor helyszíne: Halászi község, a Mosoni-Duna partján lévő kemping

A tanulók sátorban nyernek elhelyezést.

Minden osztály két teljes napot tölt el a táborban, illetve a környékén.

A tábor szervezéséért felelős: iskolai sportkör elnöke

Pedagógus kísérő tanárok: osztályfőnök, iskolai sportkör elnöke, testnevelő tanár, a természetismeretet tanító pedagógus

Természetismeret órákért: Reál II. munkaközösség vezetője, szaktanár

Akadályverseny lebonyolításáért: osztályfőnök

Evezős túráért: ISK elnöke, testnevelő tanár

A témahét tankönyvei:

Horváth Miklós - Molnár László- Szentirmainé Brecksok Mária: Természetismeret a 6. évfolyam számára (Apáczai Kiadó)

Feldolgozandó tananyagok:

- Az erdő életközössége (28 - 29. oldal)
- Az erdők védelme (30 – 31. oldal)
- A vizek, vízpartok életközössége (158 – 159. oldal)
- A vízszennyezés és következményei – A vizes élőhelyek védelme
- Hazánk nemzeti parkjai (182. oldal)
- A környezetvédelem feladata (184. oldal)

Szabó Gézáné – Virág Gyuláné: Irodalom az általános iskola 6. osztálya és a 12 éves korosztály számára (Apáczai Kiadó)

Fekete István: Fészekrablás (145 – 147. oldal)

Témahét felelőse: könyvtáros pedagógus

A tanórákon feldolgozott tananyagokért felelősök: a munkaközösségek vezetőinek irányításával a szaktanárok

Anyanyelvi kompetencia fejlesztése

Minden tanulás és tudás alapja az értő olvasás. E tudás nélkül a későbbiekben egyetlen szaktárgyat, majd később szakmát se tudnak megtanulni gyerekeink.

Az írott szöveg megértésének fejlesztése iskolafokozattól független, s **minden tantárgy feladata.**

Az olvasás fejlesztése két területre irányul: **az olvasási technika eszközi használatára** és **az értő olvasás minőségének egyre magasabb szintre emelésére.** A technikát és az értést párhuzamosan, szoros kölcsönhatásban kell fejleszteniük aktuális tartalmú feladatokkal.

Ez a tanítók és a tanárok közös felelőssége. A minőségi munka az alsó és felső tagozat együttműködését igényli.

Javasolom, hogy a két tagozat együttműködve, valamennyi évfolyamra kiterjedően építse fel az olvasás fejlesztési stratégiáját.

Javasolom, hogy a felzárkóztató foglalkozások évfolyam szinten, különösen a felső tagozaton, szerveződjenek, így nívócsoportokban lehet a tanulókat fejleszteni, személyre szabottan gyakoroltathatjuk az olvasást.

A könyvtár szerepe

A tudás alkalmazásának, az alkalmazás elsajátításának és módszereinek a legegységibb háttere a jól felszerelt, küldetését betöltő iskolai könyvtár, mely

- információs bázis,
- tudás- és eszköztár,
- szocializációs környezet,
- közösségi hely.

A tanításnak, tanulásnak olyan színtere, mely a hagyományos és korszerű szerepek is megfelel.

Arra ösztönzi a diákokat, hogy a tanulás és a tudás nem a tantárgyi ismeretek ilyen vagy olyan szintű elsajátítása, hanem a logikus gondolkodás, az ismeretek összekapcsolása, alkalmazása, amely öröm és cél lehet.

A diákok hagyományos és számítógépes technikákat egyaránt alkalmaznak egy-egy probléma megoldásához.

A könyvtár mint rendszer megismerése, alkalmazása olyan használói, tanulói magatartást alakít ki, amely magabiztossá teszi a tanulókat a tanulásban. Az információszerzés technikáinak elsajátítása, a kommunikáció különböző lehetőségeinek alkalmazása irányított módon (pedagógus, könyvtáros-tanár segítségével) valósul meg.

A könyvtár szolgáltató képessége az alábbiakban nyilvánul meg:

- könyvtárhasználati órák beépülnek a tanmenetekbe,
- a különböző szaktárgyi órák ráépülnek a könyvtári, gyűjteményi ismeretekre,
- az informatikai eszközök, feltételek kielégítőek-e,
- a könyvtár állománya feltárt és naprakész,
- a hagyományos módszereket felváltják-e az adatbázisok,
- állománygyarapítás.

A munkaközösségek vizsgálják felül tanmeneteikben a könyvtárhasználati és a szaktárgyi tudást segítő könyvtári óráikat, tegyenek javaslatot azok folyamatos bővítésére. Egyénre szabott feladatok adásánál vegyék figyelembe a könyvtár adottságait, akár tanórai, akár otthoni feladatokról van szó.

A könyvtáros tanár hozzon létre olyan adatbázisokat, melyek a tanárok pedagógiai, pszichológiai ismereteit segítik, illetve olyan adatbázisokat, melyek segítik a pedagógust és a tanulót is a tananyag elsajátításában. A könyvtár váljon az olvasóvá nevelés, az információgyűjtés és a kritikai gondolkodás színterévé.

Támogatom a könyvtár informatikai eszközeinek fejlesztését. Készüljön el az intézmény új könyvtár pedagógiai programja.

Digitális kompetencia fejlesztése

Két korszerűen kialakított és felszerelt számítógépterem és 12 interaktív tábla szolgálja a tanulók informatikai ismereteinek megszerzését illetve alkalmazását.

Az alsós kisdíákjaink is folyamatosan ismerkedtek a számítógép használatával, természetesen az életkori sajátosságaiknak megfelelően

A digitális kompetencia kiemelt kompetencia a nemzeti köznevelési törvényben, a pedagógiai programunkban. Ezt tükrözi a tantárgyi rendszerünk és óraterünk is.

A 2013/2014. tanévtől már első osztálytól tanórai keretben kezdik meg az ismeretszerzést.

A digitális kompetencia felöleli az információs társadalom technológiáinak (információs és kommunikációs technológia, a továbbiakban IKT) és a technológiák által hozzáférhetővé tett, közvetített tartalmak magabiztos, kritikus és etikus használatát a társas kapcsolatok, a munka, a kommunikáció és a szabadidő terén.

Ez a következő készségeken, tevékenységeken alapul: az információ

- felismerése (azonosítása),
- visszakeresése,
- értékelése,
- tárolása,
- előállítás,
- bemutatása és cseréje;
- digitális tartalomalkotás és –megosztás,
- kommunikációs együttműködés az interneten keresztül.

Támogatom, hogy tanulóink közül minél többen rendelkezzenek 8. évfolyam végére ECDL Start vizsgával.

Fontosnak tartom, hogy minden kollégám megfelelő felhasználói ismeretekkel rendelkezzen az irodai programcsomag használatának területén.

Az oktatás-informatikus kollégák jártasságot szerezzenek a digitális tananyagtartalmak létrehozásának területén. A létrehozott tananyagokat a távoktatási keretrendszer (E-learning) felhasználásával a tanulók számára tegyék hozzáférhetővé interneten keresztül.

A modern közoktatás csak akkor tud megfelelni az eredményesség és hatékonyság követelményeinek, ha a tömegoktatáson belül képes személyre szabott, minőségi oktatást nyújtani minden diáknak.

Minden pedagógusnak célja kell, hogy legyen az anyanyelvi kompetencia, ezen belül is a szövegértő képesség fejlesztése, a digitális kompetencia és a tanulás tanítása.

Különleges bánásmódot igénylő tanulók

Tehetséges gyerekek azonosítása, fejlesztése

Ha abból indulunk ki, hogy minden gyermek, fiatal tehetséges valamiben, akkor könnyű dolga van a pedagógusoknak a tehetség azonosításában, keresésében.

Én mégis azt gondolom, hogy az igazi tehetségeket nagyon nehéz korrekt módon azonosítani. Ha nem találjuk meg az igazi tehetségeket, nem lehet hatékony a leg gondosabban összeállított program sem. Ez a feladat körültekintő munkát kíván a pedagógustól, de az egész nevelőtestületől is.

Célszerűnek tartanám egy tudatos, rendszer jellegű azonosítási rendszer kialakítását az intézményben alsó és felső tagozaton. Erre alakulna egy 3-5 fős team. A hatályos köznevelési törvény magas óraszámában biztosítja a tehetséggondozást.

Sportiskolai osztályok

Az OKSB (Győr Megyei Jogú Város bizottsága) engedélye után 2009/2010. tanévtől felmenő rendszerben beindíthattuk a sportiskolai jellegű képzést, együttműködési megállapodást kötve sportegyesületekkel. Elsőként a GYŐRI ETO Futball Klubbal.

A sportiskolai osztályainkban **a labdarúgó utánpótlás nevelése dominál**, kiegészülve más csapatsportágakkal.

A Fehér Miklós Gimnázium (Akadémia) megalakulása után a nálunk végzett labdarúgó palánták legtehetségesebbjei ott tanultak, tanulnak tovább. A már végzett tanulóink közül több mint ötvenen az akadémia tanulói.

Labdarúgóink rendszeres résztvevői az országos diákolimpiai döntőknek. Több tanulóink tagja a **korosztályos válogatottaknak**.

A képzés eredményesnek bizonyult, mind a sportegyesületek (ETO, Gyirmót, Üstökös Ménfőcsanak), mind a pedagógusok, mind a szülők, mind a tanulók részéről.

Ez a sportosztály egy lehetőség az itt tanulóknak. Megkapnak minden segítséget, hogy a tanulmányi eredményük minél jobb legyen, a korosztálynak megfelelő, felkészült szakedzők segítségével a sportkarrierjük, tehetségük is a legmagasabb szintre jusson.

Ezt bizonyítják egy elégedett szülő leveléből vett részletek:

Őszinte érzéseim tavaly szeptemberben: miért vigyem a gyermekemet egy „nem magas szinten elismert” iskolába? De Ő, igen, ide akar jönni!

Az idősebb, ide járó gyerekek szüleit kérdezgetve, csak pozitív visszajelzéseket kaptam, nem fogom megbánni!

A tapasztalataim ma: *Életem legjobb döntését hoztam meg, amikor hittem, bíztam abban, hogy ami itt várja Őt, jó lesz, mert jó lett!*

Az iskola támogatja és elkötelezett a sportoló gyerekek fejlődése iránt.

Biztos vagyok benne, hogy egy normál, nem sportiskolában, az a gyermek, akinek a sport meghatározza az életét, de emellett tanulásra is kellő hangsúlyt akar fordítani, nem tudja megtenni, nincs meg ez az egyensúly!

Ebben az iskolában boldog, kiegyensúlyozott, vidám gyerekeket nevelnek.

Az iskola megteremti azt az összhangot, ami a fizikai és szellemi fejlődéshez szükséges, kiegyensúlyozott nevelést biztosít! Szellemiségében a legnemesebb értékeket vallja magáénak, a család, a tisztesség, a tudás hármasát.

Hírünk országossá vált, a Fehér Miklós Akadémia pre - akadémiájaként tartanak számon bennünket.

A 6. éve tartó következetes munkánkat tanulóink kiemelkedő tanulmányi és sport versenyeredményekkel hálálták meg.

Sportosztályaink a számok tükrében

Évfolyam	Sportág	Osztálylétszám
5.s	Labdarúgás/fiú kézilabda	16 fő
6.s	labdarúgás	22 fő
7.s	labdarúgás/fiú kézilabda	37 fő
8.s	Labdarúgás/lány kosárlabda	25 fő
összesen		100 fő

Intézményünk az alábbiakat biztosítja:

- Kiemelt figyelmet szentelünk az osztályfőnök és az osztályban tanító kollégák kiválasztására.
- Egyenlő hangsúlyt kap a sportteljesítmény és a tanulmányi munka.
- Fegyelmezett magatartást várunk el mind az iskolában, mind az egyesületekben.
- A sportteljesítményt a sportegyesületek edzői, a tanulmányi eredményt nevelőink igényes szakmai munkája biztosítja.
- Tanuszoda is segíti a tanulók további mozgásfejlesztését (rehabilitációs foglalkozások).
- Kiemelt figyelmet fordítunk az órarend összeállítására.

Miért előnyös ez a sportiskolai program a tanulók számára?

- Hozzájárul a tanulók szabadidejének hasznos eltöltéséhez,
- Napirendjük alakul ki (helyes időbeosztás).
- A rendszeres mozgás által könnyebbé, hatékonyabbá válik tanulásuk.
- A rendszeres mozgás megerősíti a tanuláshoz szükséges részképességeiket.
- Kitartásra nevel.
- Felkészítjük őket a pályaválasztásra.
- S nem utolsó sorban sikerélményt biztosít.
-

Az intézményvezetés feladata, ha a Győri ETO helyzete rendeződik, hogy új együttműködési megállapodást kössön. A labdarúgás utánpótlással foglalkozó egyesületekkel is közös koncepció kidolgozása az együttműködésre, illetve az együttműködés fejlesztése érdekében (Üstökös, Gyirmót,

Ménfőcsanak), Fontos, hogy azonos értékek, elvek, elvárások mentén neveljük közösen ezeket a tanulókat, hogy személyiségük egészségesen fejlődjön. Az egyesületi munkájuk, teljesítményük pozitív hatású legyen a tanulmányi munkájukra, s fordítva is. Kiemelten kell kezelniük, hogy a közösségben elfoglalt helyüket közel azonosan értékeljük az edzőkkel. A velük való találkozási fórumok kidolgozását javasolom.

Férfi kézilabda utánpótlás nevelése

Évfolyam	Tanórai feladat/óraszám	Tömegsportórák	Egyesület által biztosított edzések
1-2. évfolyam Előkészítő szakasz	Labdás ügyességfejlesztés - szivacskezilabda Heti 1 óra/tanító	Heti 1 óra	
3-4. évfolyam Előkészítő szakasz	Labdás ügyességfejlesztés - szivacskezilabda Heti 1 óra/tanító	Heti 2 óra	
5-6. évfolyam	Hétfő és szerda reggeli 2-2 óra edzés		kedd, csütörtök délután egyesületi edzővel
7-8. évfolyam	Kedd, csütörtök reggeli 2-2 óra edzés		hétfőn edzés az egyetemi csarnokban péntek délutáni edzés egyesületi edzővel

Új együttműködési megállapodás kötése az egyesülettel. Közös sportszakmai koncepció elkészítése, folyamatos kapcsolattartás.

Logopédiai és fejlesztő pedagógia nevelés

„ Az életnek értéket csak a szolgálat adhat, amellyel az emberek ügye felé fordulunk ... Ember vagy, tehát ember módra és az emberek között kell élned.”

Márai Sándor

Az integráció: a sajátos nevelési igényű gyermekeknek vagy fiataloknak a többségi osztályba való beillesztése.

A teljes integráció nem csupán együttélést jelent, hanem

- együttes tevékenykedtetést,
- közös játékot,
- közös tanulást,
- kölcsönös kommunikációt jelent.

A **hatékony együttnevelésnek** a pedagógia oldaláról legalább **két szereplője** van:

a többségi pedagógus és a gyógypedagógus/fejlesztőpedagógus.

Kettőjük sikeres együttműködése az eredményesség záloga. Tevékenységük részben önálló, egymástól jól elkülöníthető, részben összefonódó.

A többségi pedagógus tanulásirányítási technikái meghatározóak. Ennek értelmében a hagyományos módszerek (frontális osztálymunka) háttérbe szorulnak a differenciáló, az önértékelésre alapozó pedagógia kerül előtérbe.

A gyermek értékelésénél az erősségek, szükségletek feltárása elsődleges. Így a tanuló szintjének megfelelő program tervezhető. Ezeknek a tanulóknak is a többségi tanulókra szabott tanterv teljesítése a kötelező.

Értékelési alapelveink:

- Értékelésükben hangsúlyt kap a dicséret.
- Fejlődésüket önmagukhoz mérjük.
- Előtérbe helyezzük a szóbeli számonkérést.
- Előtérbe helyezzük a kevesebb írást igénylő, tesztszerű mérőeszközöket.
- Több felkészülési időt biztosítunk.
- Szükség esetén egyéni segítségadás a számonkérésnél

Az **integráció alapvető pedagógiai feltételei** az oktatás differenciálásával függnek össze. Mindennapi munkánkban szükséges a **differenciált tanulásirányítás** alkalmazása ahhoz, hogy munkánk eredményesebbé váljon, sikerélményt érjen el diák, tanár egyaránt.

A gyakorlati munkában a differenciálás alatt azt a folyamatot értjük, amelynek eredményeképpen a tanítást az egyes tanulók egyéni szükségleteihez igazítjuk.

Az oktatás differenciálásának feltételei:

- **A célok individualizálása**, vagyis az az alapelv, miszerint minden gyermek számára más célt jelölünk ki. Ez a célok szerint **differenciált tanulás elve**.
- **A módszerek individualizálása**, vagyis az intézkedések és módszerek differenciálása, a pedagógiai segítségnyújtás gyermekhez igazítása jelenti. Ez a **differenciált tanulási segítségnyújtás elve**.
- **A teljesítmény értékelésének individualizálása** vezet eredményhez. A differenciálás megvalósításához bizonyos esetekben az egyéni teljesítményértékelési elv alapján érdemes figyelembe venni a gyermekek erőfeszítéseit.

A többségi pedagógus feladata a kompetenciák fejlesztése a tanórák keretében, a tudás átadása mind az ismeretek, mind a képességek szintjén.

A gyógypedagógus fontos feladatot lát el a rehabilitációban. A gyógypedagógiai rehabilitáció a gyermekre irányuló komplex tevékenység.

Célja, hogy a fizikális-mentális képességek, a szociális alkalmazkodó viselkedés fejlesztésével felkészítse a gyermeket a lehető legnagyobb önállóságra. Speciális

eszköztárával az egyes gyermekhez igazítva készíti el fejlesztési tervét, majd annak alapján végzi a rehabilitációt, rehabilitációt.

A legintenzívebb fejlesztést az 1-2. évfolyam igényli. Mivel intézményünkben alsó tagozaton iskolaotthonban történik a tanulók nevelése és oktatása, a tantárgyakhoz tartozó önálló foglalkozások lehetőséget biztosítanak arra, hogy a többségi osztályban integráltan tanulókat kiemeljük csoportos foglalkozásra.

A fejlesztő pedagógus/gyógypedagógus a tanítókkal megbeszélve gyakorolná a tananyagot, beépítve fejlesztő feladatokat is a foglalkozásokba.

A rehabilitációs és rehabilitációs órákat a logopédus látná el olyan óraszámban, amelyben a diagnózis felállítása és az egyéni fejlesztési terv indokolná.

Felső tagozaton továbbra is **a két-tanáros modellben** látom megvalósulni a fejlesztés hatékonyságát. A tanulóknak meg kell tanulniuk önállóan tanulni, ehhez ez a modell nagy segítséget nyújt. Különösen fontos ez a magyar nyelv és irodalmat tanító kollégák esetében.

Köszönöm azoknak a kollégáimnak, akik már több éve élnek ezzel a modellel.

Tanóráink akkor lesznek hatékonyak, munkánk pedig eredményes, s érvényesül nevelő munkánkban a **méltányosság**, ha mi pedagógusok rendelkezünk az alábbiakkal:

- befogadó készség,
- sokoldalú tevékenykedtetés,
- a tananyag differenciált feldolgozása,
- egyéni tanulási stílus és ütem figyelembe vétele,
- teljesítményszintek széles sávjának elfogadása,
- együttműködő tanulás a tanári irányítás mellett.

Jelenleg 1 logopédus, 1 fejlesztő pedagógus és 2 gyógypedagógus látja el a jelenlegi 125 fő fejlesztését.

Saját kompetenciánk ismerete, a másik kompetenciáinak tiszteletben tartása, egymás tevékenységének kölcsönös kiegészítése a megváltozott szerepek felelősségteljes együttműködésének záloga.

Konduktív pedagógia

Bár a konduktív szakszolgálat elkerült az intézményunktől, telephelyként továbbra is a mi intézményünkben működik tovább. Munkájukra továbbra is partnerként tekint az intézmény.

A 2011/2012. tanévben, majd a következő évben elindított újabb kis létszámú mozgássérült osztályunk sikeresen működik mind a szülők, mind a tanulók, s mind a pedagógusok megalégedésére.

A szervezeti keretek fejlesztésére tett javaslataim:

- Az alsó tagozatos évek egy évvel való megnyújtása. Cél az alapkészségek biztonságos használatának elsajátítása. Ebben az 5. évben a német nyelv tanításának elkezdése, valamint a honismeret tantárgy tananyagtartalmainak beépítése.
- A felső tagozatos tantárgyak tananyagtartalmának, s követelményeinek optimalizálása a tanulók sérültségi fokának megfelelően.
- A délutáni napközis foglalkozások megoldása pedagógiai szempontok figyelembe vételével.

Az 5. év tananyagtartalmának kidolgozása az osztályokban tanító két pedagógus feladata az intézményvezetéssel közösen.

Bár a szakmai alapidokumentumunkban kifutó jelleggel szerepel ez az osztálytípus, el szeretném érni, ha igény van rá, hogy tovább működhessen.

Komplex terv a tanulói teljesítmények növelése érdekében

Cél	Feladat	Elvárt eredmény	Felelős/felelősök	Ellenőrzési pontok
A tantervi követelmények ismerete	A tantervi feladatok újra értelmezése	Minden pedagógus ismeri a tantervi követelményeket	Minden pedagógus	Munkaközösségi értekezlet
A kompetencia mérés eredményeinek ismerete	A kompetencia mérés eredményeinek elemzése nevelőtestületi szinten	Minden pedagógus értelmezni tudja az eredményeket.	Intézményvezetés	Intézményi intézkedési terv készítése
Az elemzés eredményeinek felhasználása	Munkaközösségi szintű elemzés	A munkaközösség tagjai ismerjék a csoportjukra vonatkozó eredményeket	Munkaközösség - vezető	Munkaközösségi szintű intézkedési terv
Kompetencia alapú feladatok beépítése a tanórákba	A tananyagtartalmak adta lehetőségek kihasználása, a tananyag súlyozása.	A tanulók jártasak lesznek a kompetencia alapú feladatok megoldásában.	Minden pedagógus	Óralátogatás
Magyar nyelv és irodalom				
Olvasástechnika Hangos olvasás technikájának fejlesztése	A hangos olvasás értékelése szempontsorának átdolgozása	Kidolgozott szempontsor, s annak egységes használata. 4. év végére minden tanuló sajátítsa el a hangos olvasás technikáját	Munkaközösség – vezetők: alsós és humán	A szempontsor kipróbálása, korrekció
Szövegértés,	Néma olvasás:	A néma olvasás		

szövegértelmezés (1-8. évfolyam)	információgyűjtés, információválogatás Az előző években kidolgozott formatív feladatbank felülvizsgálata.	képességének elsajátítás Feladatok önálló megoldása A felülvizsgált feladatbank A tankönyvek tananyagai és a feladatbank használata Minden tanuló tudjon válogató olvasással információt szövegből kigyűjteni, az utasításoknak megfelelően azokat rendezni, önállóan írásba foglalni.	Munkaközösség – vezetők: alsós és humán Minden pedagógus Intézményvezetés Munkaközösség - vezetők	Dokumentumelemzés Óralátogatás
Íráskészség, helyesírás Betűismeret, másolás Helyesírás - tollbamondás	Szókészlet, mondatok listája, szövegek összeállítása	Az összeállított anyagok egységes és folyamatos használata	Munkaközösségek Minden pedagógus	Folyamatos reflexiók írása a tanulói teljesítményekről
Fogalmazás (1-8. évfolyam) Szókincsfejlesztés Mondatalkotási képesség Szövegalkotási képesség	Fogalmazástechnikai ismeretek tanításának újra gondolása			
Matematika				
Számolási készség (1-4. évfolyam) Tantervi minimum követelmény (5-8. évfolyam) Tantervi optimum követelmény	Formatív mérőanyagok kidolgozása Mérőanyag kidolgozása Mérőanyag kidolgozása	A 4 alpművelet biztonságos alkalmazására formatív feladatbank Mérőanyag Mérőanyag	Munkaközösségek Munkaközösségek	Próbamérések Próbamérések elemzése Mérőanyagok korrekciója
Idegen nyelvi kompetencia (angol és német nyelv)				
Tanév végi szóbeli vizsgák 5. évfolyamtól	Az értékelés folyamatos felülvizsgálata	Értékelési szempontsor	Munkaközösség	Értékelő lapok alapján reflexiók, korrekció
Központi mérésre való felkészülés, a 60 % minimum elérése	Olvasott szöveg értése Hallás utáni szövegértés Meglévő feladatbank	Folyamatos gyakorlasként beépíteni a tanórákba	Munkaközösség Minden pedagógus	Felülvizsgált és kiegészített feladatbank

	használata A feladatbank kiegészítése			
Szervezetfejlesztési feladatok				
Pedagógiai program felülvizsgálata	Folyamatleírása	A szervezeti céloknak való megfeleltetés	Intézményvezetés Team	Az egyes részek, illetve az egész koherenciájának folyamatos vizsgálata
Partneri igény- és elégedettség mérése	Kérdőívek felülvizsgálata	Folyamatleírás Új kérdőívek	Minőségirányítási vezető Team	PDCA ciklus
Irányított önértékelés	Folyamat leírás felülvizsgálata Klíma teszt felülvizsgálata	Felülvizsgált folyamatleírás, klímateszt	Minőségirányítási vezető Team	PDCA ciklus
Helyi tanterv folyamatos felülvizsgálata a törvényi előírásoknak megfelelően	Óraszámok Tanórán kívüli óraszámok felhasználása	Szervezeti céloknak megfelelő tantárgyi rendszer Tehetség gondozás, felzárkóztatás rendszere Tanulószoza (felső)	Intézményvezetés Nevelőtestület Intézményvezető Team	Tantárgyfelosztás Munkaerő-gazdálkodás

Partnereink

1. KLIK Győri Tankerületének Igazgatónöje és munkatársai, mint fenntartó
2. Győr Megyei Jogú Város Önkormányzata által működtetett III. számú Gazdasági Működtető Központ Igazgatónöje és munkatársai, mint működtető
3. Sportegyesületek (ETO, Gyirmót, Üstökös, Ménfőcsanak, ETO-SZESE) – együttműködő partnerek a sportiskolai jellegű képzésben
4. Rómer Flóris Művészeti és Történeti Múzeum – múzeumpedagógiai foglalkozások – pályázati fenntarthatóság; verseny szponzorálása
5. Révai Miklós Gimnázium Laboratórium – pályázati fenntarthatóság
6. MOBILIS – Együttműködési Megállapodás
7. Vaskakas Bábszínház – verseny szponzorálása
8. Győri Filharmonikusok – verseny szponzorálása
9. Tappancs és Tudorka újságot terjesztő vállalkozás – tanév végi jutalomkönyvek
10. Győri Gyermektábor – 5. évfolyam szeptember elején „gólyatábor”; DÖK-tábor szeptember 2. hétvégéjén; diákok nyári táboroztatása
11. Dunaszerdahelyi Kodály Zoltán Alapiskola – nyári közös táborozás Győrújbaráton
12. Győr város középiskolái – közösségi szolgálat teljesítése volt tanítványaink körében

Zárógondolatok

„A múlt értékei és a jelen pillanatai nélkül nem lehet jövőt építeni.”

Vezetői pályázatom beadására a közel 34 éves pedagógusi, a 12 éves vezető helyettesi és a 11 éves intézményvezetői (intézményegység-vezetői) tapasztalatom ösztönzött.

Sajátos a helyzetem, hiszen ez az első munkahelyem. Intézményünk most 39 éves. Az itt eltöltött közel 34 év alatt jelentős szervezeti és programfejlesztési munkát végeztünk, mely munkálatokból tevékenyen kivettem a részem, illetve terveztem, s megvalósítását irányítottam.

Köszönetemet szeretném kifejezni az Intézményi Vezetőségnek, hogy fejlesztési elképzeléseimben a partnereim voltak.

A szakmai munkaközösségeknek azt szeretném megköszönni, hogy segítik az intézményvezetést a szakmai fejlesztésekben, szakmai párbeszédet folytatnak, szervezői a belső továbbképzéseknek, a városi, megyei versenyeknek.

Valamennyi kollégámat azért illeti köszönet, mert a nevelőtestület belső kohéziója közelíti a kiválót. Alkotó légkörben, csapatban, egymás munkáját tiszteletben tartva végezzük a munkánkat.

Köszönetemet szeretném kifejezni közvetlen vezetőtársaimnak is. Mellétük nem csak gyakorolhattam, hanem érezhettem is, hogyan lehet és kell egy intézményt demokratikusan, kollegiálisan vezetni.

Köszönetemet szeretném továbbá kifejezni a KLIK Győri Tankerülete Igazgató Asszonyának, mert lehetőségeihez mérten mindig támogatta az elképzeléseimet, munkatársai pedig mindig segítőkészek.

Köszönetemet szeretném kifejezni a III. számú GMK Igazgató Asszonyának és közvetlen munkatársainak, mert magáénak érezték intézményünket, gondot fordítottak a felújításra és karbantartásra.

Köszönöm a technikai dolgozóknak, hogy továbbra is szívükön viselik az intézmény rendezettségét.

Bízom benne, hogy a vezetésem alatt továbbra is a múlt értékeiből táplálkozó, de a változó szükségletekhez és partneri igényekhez igazodó iskolánk biztosítani fogja a folyamatosságot. Eddigi eredményeinket megőrizve továbbra is meghatározói maradunk Győr város közoktatási intézményeinek.

Mellékletek

SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

Személyi adatok

Név: Kaszás Lászlóné

Születési név: Szakál Judit

Anyja neve: Ress Éva

Születési idő: 1960. január 29.

Születési hely: Győr

Tanulmányok

1974-1978	Szamuely Tibor (ma: Baross Gábor) Közgazdasági Szakközépiskola Igazgatási-ügyviteli szak
1978-1981	Apáczai Csere János Tanítóképző Főiskola Tanító, könyvtár-orosz szakkollégium
1990	Középfokú nyelvvizsga német nyelvből
1992-1994	Apáczai Csere János Tanítóképző Főiskola Német szaktanító
1997	Soros Alapítvány – Közoktatási szakértő
2000-2002	Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Műszaki Pedagógiai Tanszék Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga szakirányú végzettség
2011. szeptember- 2013. január	PANNON EGYETEM - MSC - pedagógiatanár

Munkahely

1981. augusztus 16-tól Győri Fekete István Általános Iskola

Beosztás

1981-1992	tanító, osztályfőnök
1992-1995	diákönkormányzat vezető, idegen nyelvi munkaközösség –vezető
1992-2004	igazgató helyettes
2004. augusztus 1-től 2011. július 31.	intézményvezető
2011. augusztus 1-től 2013. július 31-ig	megbízott intézményegység-vezető
2013. augusztus 1-től 2013. november 1-ig	megbízott intézményegység-vezető helyettes

2013. november 1-től – 2014. augusztus 31-ig intézményegység-vezető

2014. szeptember 1-től legfeljebb 2015. augusztus 15-ig megbízott intézményvezető

Egyéb megbízatások Győri Kábítószer Egyeztető Fórum tagja
Nemzeti Pedagógus Kar Területi Küldöttgyűlésének tagja

Elismerés Péterfy Díj (Győr Megyei Jogú Város Önkormányzata) – 2002
GENIUS APÁCZAI ARANY DIPLOMA (Apáczai Kiadó) – 2012
Győr Közoktatásáért (Győr Megyei Jogú Város Önkormányzata) - 2014

Szakértői munkáim

- Gyárvárosi Általános Iskola pedagógiai programjának és helyi tantervének véleményezése
- Pedagógiai program és helyi tanterv véleményezése Szombathely város 2 intézményében
- A német nyelv tanításának eredményessége 8. évfolyamon Győr város intézményeiben
- A német nyelv tanításának eredményessége 6. évfolyamon Tiszaújváros intézményeiben
- A német nyelv tanításának eredményessége 6. évfolyamon – Magyarpolány, Pomáz
- A napközis munka hatékonyságának vizsgálata a Budavári Önkormányzat (Budapest) 3 intézményében
- A napközis munka hatékonyságának vizsgálata Pécs város 7 intézményében

Jelentősebb pályázataim

Győr-Moson-Sopron Megyei Közoktatási Közalapítvány

- Differenciált feladatlapok német nyelven a szókinccs fejlesztéséhez
- Autentikus szövegek feldolgozása a szövegértés fejlesztéséhez
- Projektoktatás lehetőségei a német nyelvi órákon
- A mondatalkotási képesség fejlesztése a német nyelvi órákon
- Két konferencia szervezése – Sajátos nevelési igényű tanulók nevelésének lehetőségei, illetve a tehetséggondozás lehetőségei

Soros Alapítvány

- Alternatív pedagógiák támogatása – rugalmas óratervi modell az iskolaotthonban

KOMA

- Formatív feladatlapok a német nyelvi helyesírás fejlesztésére

Nyilatkozat

Alulírott, Kaszás Lászlóné (szül. neve: Szakál Judit, szül: Győr, 1960. január 29., anyja neve: Ress Éva, lakcím: 9024 Győr, Illyés Gyula u. 3.) hozzájárulok a teljes pályázati anyag sokszorosításához, továbbításához (3. személlyel közléséhez).

Győr, 2015. március 26.

Kaszás Lászlóné
megbízott intézményvezető

Nyilatkozat

Alulírott, Kaszás Lászlóné (szül. neve: Szakál Judit, szül: Győr, 1960. január 29. anyja neve: Ress Éva, lakcím: 9024 Győr, Illyés Gyula u. 3.) hozzájárulok személyes adataim pályázattal összefüggő kezeléséhez.

Győr, 2015. március 26.

Kaszás Lászlóné
megbízott intézményvezető