

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés

I. Szakmai helyzetelemzés

- 1. Az iskola bemutatása, alapadatai.....***
- 2. Személyi feltételek.....***
 - 2.1. Tanulóink, tanuló csoportjaink, specialitásaink.....***
 - 2.2. Nevelőtestület, szakos ellátottság.....***
 - 2.3. Pedagógiai munkát segítő alkalmazott és a technikai munkatársak***
- 3. Tárgyi feltételek, felszereltség.....***
- 4. Kompetenciamérés eredményei, tapasztalatai.....***
- 5. Az iskola kapcsolatrendszere.....***

II. Fejlesztési elképzelések- vezetési program

- 1. Pedagógiai feladatok.....***
- 2. Személyi és tárgyi feltételek.....***
- 3. Vezetői funkciók.....***
- 4. A vezetői munka stílusa.....***
- 5. Intézménykultúra fejlesztése, hagyományőrzés.....***
- 6. Együttműködés, kapcsolattartás a partnerekkel***
 - 6.1.Újdombrádi tagintézmény.....***
 - 6.2.Partnerségi kapcsolatok.....***

Záró gondolatok

Mellékletek

Bevezetés

Hazánkban az iskolarendszer az elmúlt 20-25 évben - hasonlóan más területekhez - folyamatos átalakításon/átalakuláson ment keresztül. A világ is jelentősen felgyorsult (különös tekintettel az információs eszközök térhódítására), s mindez szemléletváltásra ösztönözi az oktatásban dolgozókat. Világossá vált, hogy a XXI. sz. gyermekeit már nem lehet a korábbi módszerekkel tanítani, nevelni. A pedagógusok munkája egyre szerte ágazóbb, a felmerülő kihívásokra közösen kell találnunk megoldásokat.

Adatokkal alátámasztható, hogy térségünkben míg folyamatosan csökken a gyermeklétszám, egyre több a beilleszkedési, tanulási és magatartási nehézséggel küzdő, a sajátos nevelési igényű gyermekek aránya. Megoldást kell keresnünk napjaink legmeggrázóbb jelenségére, az iskolai erőszakra, s a tanulóink nagy részénél tapasztalható motiválatlanságra. Meg kellett, és folyamatosan meg kell újítanunk módszertani kultúránkat, szakmai ismereteinket, és reagálnunk kell a fenti kihívásokra.

Mindezeknek csak egy olyan tantestület tud megfelelni, ahol a közösség meghatározója az új iránti fogékonyság, a jó munkahelyi légkör, a megbízhatóság, a kiszámíthatóság, az együtt gondolkodás, a közös tenni akarás. Abban a szerencsés helyzetben vagyok, hogy egy innovatív, gyermekközpontú, szakmailag folyamatosan fejlődő tantestület tagjaként, modern, tárgyi feltételeiben a kor követelményeinek megfelelő és folyamatosan megfelelni kívánó, családi légkörű intézmény vezetésére nyújthatom be pályázatomat.

20 éve folyamatosan - az új és újabb kihívásoknak megfelelően - azon dolgozom tantestületemmel, hogy iskolánk olyan intézmény legyen:

- ahová szívesen járnak a tanulók és a pedagógusok, ahol jó az intézményi klíma,
- ahol a leghatékonyabb módszertani kultúrával felvértezett pedagógusok eredményesen tanítanak,
- ahol mindenki, egyéni képességeinek és szükségleteinek megfelelő oktatást-nevelést kap (hátránykompenzáció, tehetséggondozás),
- ahol az iskolával kapcsolatban lévő személyek, szervezetek szorosan együtt működnek a közös cél megvalósítása érdekében.

A szakirodalom szerint az igazgató személyisége és alkalmassága a következőkben foglalható össze: feleljen meg a törvényi előírásoknak, legyen sikeres pedagógus, legyen indíttatása, becsvágya az igazgatói szerep iránt, legyen kiegyensúlyozott harmonikus egyéniség, jellemezze a kezdeményezőkészség. Birtokoljon kommunikációs készséget, valamint az irányítás, a közösségalkotás készségét. Rendelkezzen szükséges önismerettel, önbizalommal, tudja fegyelmezni érzelmeit. Szakmai felkészültségébe tartozzon bele a pedagógiai kultúrába való jártasság, tájékozottság. Rendelkezzen vezetéselméleti, valamint igazgatási, gazdálkodási, jogi és vezetéspszichológiai ismeretekkel, és legyen közéleti ember. Ezen elvárásoknak igyekeztem az elmúlt 20 év során megfelelni.

Pályázatom elkészítésekor még nem valósult meg a vezetői tanfelügyeletem, így nem tudom annak eredményeit, fejlesztési javaslatait beépíteni. A meghatározott 5 terület (a tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítás; a változások stratégiai vezetése és operatív irányítása; önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása; mások stratégiai vezetése és irányítása; az intézmény stratégiai vezetése és irányítása) mentén történő önértékelésem elkészült, de úgy gondolom, hogy ez önmagában nem ad elég hivatkozási alapot. (Természetesen elképzeléseim nem nélkülözhetik a fent említett szempontokat.)

Az előttünk álló feladatok nem könnyűek, de elég szakmai tudást, erőt, ambíciót, rálátást, elszántságot, innovációra való fogékonyságot érzek még magamban, hogy amennyiben a kollégák és a fenntartó bizalmukkal megtisztelnak, akkor képes leszek vezetőként továbbra is helytállni, az intézményünket érintő új kihívásokra válaszokat találni, azt a tantestülettel közösen megvalósítani.

A döntéshez eddigi vezetői munkám és jelen pályázatom programja nyújthat segítséget.

I. SZAKMAI HELYZETELEMZÉS

1. Az iskola bemutatása, alapadatai

A Tiszakanyári Hunyadi Mátyás Általános Iskola Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében található, településünk egyetlen alapfokú köznevelési intézménye. Működésének kezdetéről nincs pontos adat, de tudjuk, hogy a református és a római katolikus egyház külön-külön működtetett itt elemi iskolát. Az államosítás után, szinte pontosan 10 évenként történt nagyobb változás az iskola életében.

Az 1990-es évek elején Tiszakanyár község önálló gazdálkodású lett (korábban Dombrádroz tartozott), és ezzel egyidőben az óvoda és az iskola közös igazgatás alá került.

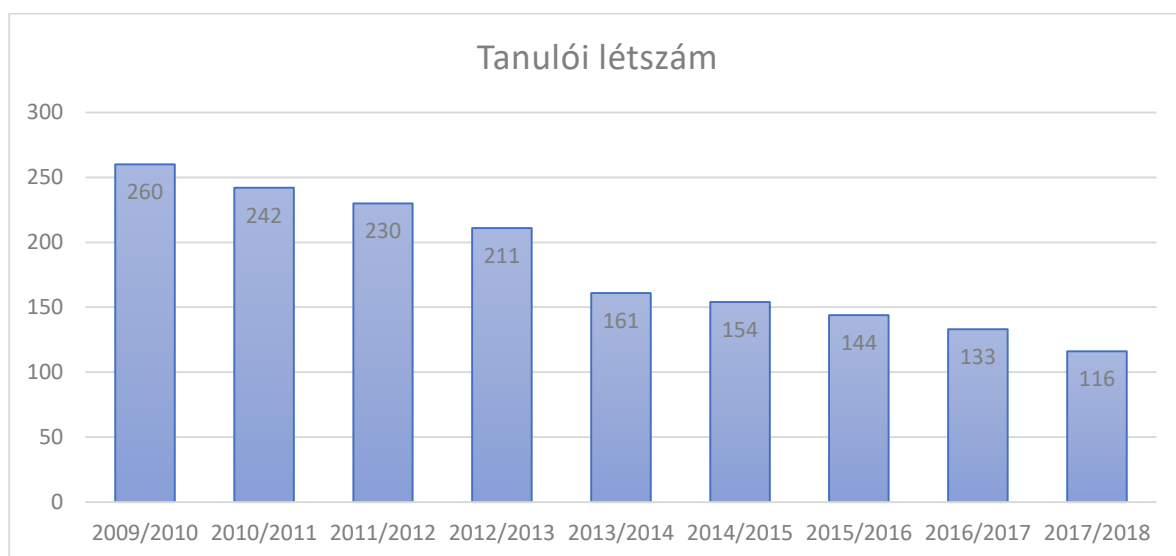
A 2007/2008-as tanévtől Újdombrád község óvodája és iskolája - szakítva a több évtizedes hagyománnyal - intézményünket választotta társintézményként. Megtisztelő volt bizalmuk, és tantestületünk igyekezett megtenni mindent annak érdekében, hogy döntésüket igazolva lássák. Természetesen - elvárásaiknak megfelelően – intézményünk autonómiáját maximálisan szem előtt tartva igyekeztünk közös munkánkat szervezni és tervezni.

Az intézmény alaptevékenysége, a szakmai alapidokumentumban rögzítetteknek megfelelően: a székhelyintézményben nyolc, a tagintézményben négy évfolyammal működő általános iskolai alapfokú nevelés és oktatás, a sajátos nevelésű tanulók integrált nevelése-oktatása, integrációs felkészítés és a tiszakanyári feladatellátási helyünkön magyar nyelvű cigány nemzetiségi nevelés-oktatás.

2. Személyi feltételek

2.1. Tanulóink, tanuló csoportjaink, specialitásaink.

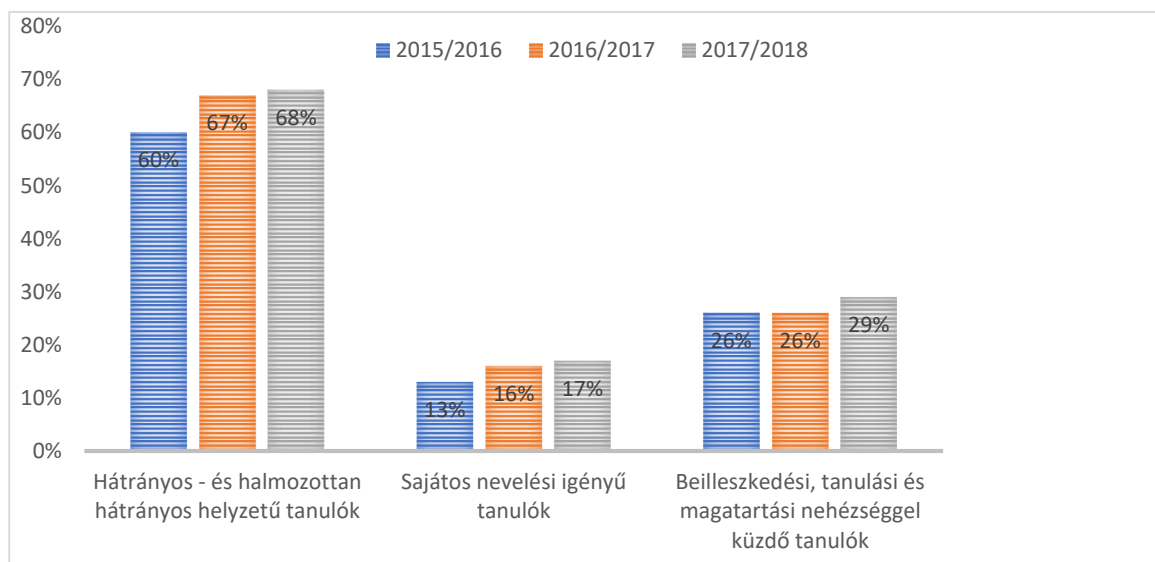
A tanulói létszám – a demográfiai tények és a tanuló elvándorlás következtében sajnos évről-évre csökkent, így az elmúlt 10 esztendő alatt szinte megfeleződött.



A 2010-es évek elején - láthatóan - megindult egy visszafordíthatatlan folyamat, melynek során először néhány tanuló távozott iskolánkból, majd (2013-ban) csoportos „elvándorlás” következett be. Szülői elégedettség-mérésekkel kerestük a választ ennek okaira, hol hibáztunk, milyen elvárásoknak nem tudunk megfelelni. A kérdőívek, interjúk alapján megállapíthattuk, hogy a szülők elégedettek az iskolában folyó oktató-nevelő munkával, a felszereltséggel, de olyan intézménybe szeretnék járatni gyermekeiket, ahol nincsenek HH-s HHH-s tanulók.

Jelenleg tehát 116 fő tanul 8 tanulócsoportban, s a demográfiai mutatók alapján ez a létszám a jövőben tartható. **Hátrányos** - (38%) és **halmozottan hátrányos** helyzetű tanulóink (30 %) többnyire szociális hátránnyal indulnak, a családok jó részének uralkodó attitűdje az iskolával szembeni közömbösség, motivátlanság. Intézményünk már a kezdetektől bekapcsolódott a 11/1994. (VI.8) MKM rendelet 39/D. § és 39/E. § szerint működő integrációs és képesség-kibontakoztató programba, melynek révén - kezdetben normatív támogatásként, majd sikeres pályázatok eredményeként - nemcsak tárgyi eszközeinket fejleszthettük, hanem a szociális hátrányok leküzdésében segíthettünk, kulturális rendezvényekre, kirándulásokra való eljutást stb. biztosíthattunk rászoruló tanulóink számára. Az érintetteknek az állami támogatás megszűnése után is egyéni fejlesztési terv alapján történő oktatást-nevelést biztosítunk, mely elősegítheti a lemorzsolódás csökkenését, az eredményesebb tanulást, s hosszabb távon, a sikeres továbbtanulást.

Intézményünk helyzete speciálisnak mondható a **sajátos nevelési igényű** (értelmi fogyatékos, vak, gyengén látó, diszkalkuliás, diszlexiás) (17 %) létszáma, és a **beilleszkedési, tanulási és magatartási nehézséggel küzdő** (29 %) tanulók magas aránya miatt is. Az elmúlt évek tapasztalatai azt a sajnálatos ténytet igazolják, hogy ezen tanulók száma folyamatosan nő.



A jelenleg folyó EFOP - 3.1.5.(A tanulói lemorzsolódással veszélyeztetett intézmények támogatása) pályázatunknak köszönhetően rálátásunk van arra, hogy a Kisvárdai járás tekintetében tanulóösszetételünk milyen arányokat mutat.

2016 -os adatok alapján:

	Intézményünk	Járás átlaga	Intézményünk aránya a járási adatokhoz viszonyítva.
HH	30%	14%	214%
HHH	37%	21%	176%
BTMN	26%	11%	236%
SNI	16%	5%	320%
GYVK	80%	47%	170%
Roma származás	78%	30%	260%
Rossz körülmények	56%	27%	207%

A fentiekből látható, hogy összességében az un. atipikus tanulóink aránya kétszerese, bizonyos tekintetben (SNI arány) háromszorosa járásunk egyébként sem kedvező átlagának. Némi túlzással megállapítható, hogy minden második tanulónk (42%) beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzd, vagy sajátos nevelési igényű. Az utóbbi évek hangsúlyos feladata volt ezen tanulók integrálása, esélyegyenlőségük biztosítása.

Továbbtanulási mutatóink az elmúlt évben: végzős tanulóink 13%-a gimnáziumban, 60%-a szakközépiskolában, 20%-a szakiskolában folytatta tanulmányait. 7% sajnos nem tanult tovább.

Etnikai programunk célja a cigány kultúra értékeinek megismerése, ezzel az egymás iránti tolerancia megerősítése. Jelenleg 1.2 és 5.6. évfolyamon működik felmenő rendszerben.

Tanórán kívüli foglalkozásaink – különös tekintettel a szaktárgyakhoz kapcsolódó szakkörökre - szervezését nehezíti, hogy évfolyamonként csak néhány, ha nem is kifejezetten tehetséges, de motivált tanulónk van. Természetesen ettől függetlenül - ha nem is szakköri foglalkozások keretein belül- megoldjuk igyekvő tanulóink pl. versenyekre való felkészítését. Tanulóink örömmel vesznek részt a dráma és természetjáró szakköreinken, tömegsport foglalkozásainkon. Színvonalas ünnepségeket, megemlékezéseket tartunk, melyek nyitottak településünk érdeklődő lakosai felé.

Minden osztály havonta 1 „csapatépítő” foglalkozást szervez, s a VITT programon belül minden hónapban külön programot szervezünk kisorsolt diákjaink számára.

A „Liget” és „Duó Art” alapfokú **művészeti iskolák** biztosítják intézményünkben a néptánc, a képzőművészeti és a hangszeres (furulya, zongora)) foglalkozásokat, és tanulóink minden év végén gála keretében adnak számot tudásukról.

Tanulóink részt vesznek a **Bozsik Intézményi Programban**, az első négy korosztályban (43 fő).

Büszkék vagyunk arra, hogy már 15 évvel ezelőtt felismertük, hogy az iskolaotthonos oktatási forma sok tanulónk tanulmányi eredményességét biztosíthatja, ezért -fenntartói támogatással, a térség települési iskolák közül elsőként – bevezettük. A törvényi változások adta lehetőséggel élve, 2013-tól felmenő rendszerben bevezettük az **egész napos oktatás-nevelést**, amely ebben a tanévben már az ötödik évfolyamunkat is érinti. Örülünk a lehetőségnek, hiszen sok évvel ezelőtt megismerhettük a Lányi Marietta nevével fémjelzett „Gyermekek Háza” programot, melyről sok évvel ezelőtt (személyes találkozásunk, óralátogatásaink alapján) megállapítottuk, hogy bizonyos tekintetben (integráció, egész napos foglalkoztatás) a mi iskolánkban is eredményesen működhet.

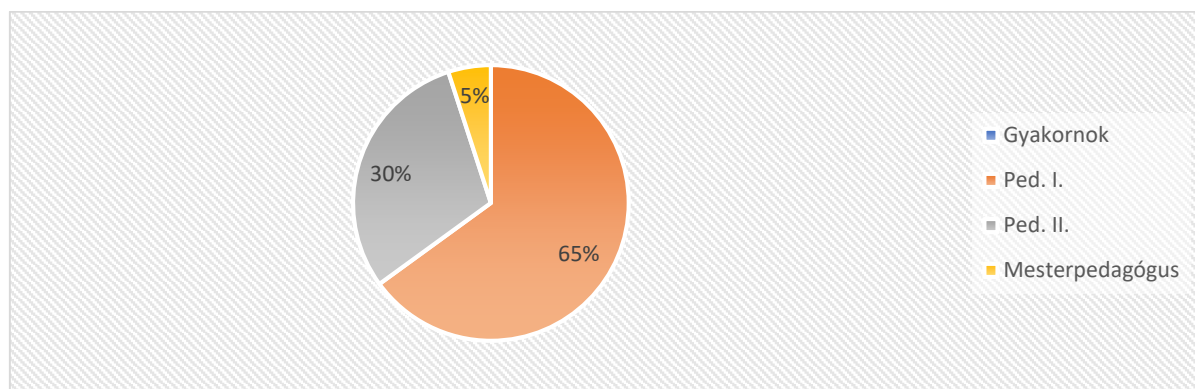
2.2. Nevelőtestület, szakos ellátottság

A 2010-es évekig az állandóság jellemezte a tantestületet. Az ekkor bekövetkezett nyugdíjaztatások után új problémával kellett szembesülnünk. A tanuló elvándorlással párhuzamosan, (az elmúlt 5 évben) 4 kolléga búcsúzott el tőlünk, biztosítva bennünket arról, hogy nagyon szerettek közösségünk tagjai lenni, de olyan ajánlatot kaptak, melyet nem szeretnének visszautasítani. (2 kolléga középiskolai állást, 2 kolléga pedig egyházi iskolai felkérést kapott.) Alkalmazkodva a kialakult helyzethez – talán a szerencsének is köszönhetően – sikerült megoldani a problémát a szakos ellátottság és a minőségi oktatás lényeges csorbulása nélkül.

Fő állású pedagógusaink mellett óraadó kollégákat (informatika, rajz, testnevelés,) alkalmazunk, akiket ismerünk, s tudjuk, azonosulni tudnak elveinkkel, céljainkkal.

Nevelőtestületünk fő állású pedagógusainak jelenlegi létszáma Tiszakanyaron 15, Újdombrádon 4 fő. Részmunkaidőben foglalkoztatott 1 fő, óraadó 3 fő. Pedagógusaink átlagosan 20 éve dolgoznak ezen a pályán, sokan pályakezdő koruk óta itt, a mi iskolánkban. (A kollégák 35 %-a itt folytatta általános iskolai tanulmányait, s pedagógusként ide tért vissza.)

A pedagógus életpálya modell megvalósulása intézményünkben:



A nevelőtestület tagjai (mindkét intézményben) szakmailag felkészültek. Döntő többségük 15-20 év tanítási gyakorlattal, nagy szakmai tudással és tapasztalattal rendelkezik. Elért eredményeik (is) igazolják, hogy az új iránt fogékonyak, igényes, tartalmas szakmai munkát végeznek.

A minősítések átlageredménye: 98 % (7 pedagógus)

Tanfelügyeletek átlageredménye: 99 % (4 pedagógus)

Az igen magas létszámú hátrányos- és halmozottan hátrányos helyzetű tanuló, a családoknál jelentkező, de az iskola által is kezelendő problémák sokasága, (iskolai hiányzások, magatartási zavarok, agresszió, motivátlanság stb.) megnehezíti mindennapi munkánkat, de folyamatosan keressük a megoldásokat.

Az elmúlt 10 évben -eredményes pályázataink révén - innovatív tantestületünk több ezer óra továbbképzésen vehetett részt, (Hatékony tanuló megismerési technikák, Kooperatív technikák, Hatékony együttnevelés, Differenciált tanulásszervezés, Kedvesház - pedagógia, Kompetencia alapú oktatás, Infokommunikációs eszközök alkalmazása stb.), s új módszerekkel „felfegyverkezve”, tudásuk legjavát igyekeznek átadni gyermekeinknek. A 2016/2017-es tanévtől bevezetett ViTT módszer és iskolánk saját innovációja a TAMÉR program új távlatokat nyitott a fenti problémák megoldásában.

Az eltérő tanterv alapján tanulók (integrált enyhe értelmi fogyatékos, tanulási zavarral küzdő, gyengén látó ill. vak tanuló) oktatása és nevelése, fejlesztése - az egyébként is heterogén osztályközösség mellett, - nagy szakmai kihívást jelent minden pedagógusnak. Az utazó gyógypedagógusok rehabilitációs-rehabilitációs foglalkozásai eredményesen működnek, s ittlétük alkalmat adnak a szakmai konzultációkra.

A BTMN-es tanulók fejlesztése - kiscsoportos formában - folyamatosan zajlik, egyrészt tanító szakos kollégáink révén, másrészt a Kisvárdai Pedagógiai Szakszolgálat fejlesztő pedagógusával.

Ettől a tanévtől kezdődően – heti 4 órában - iskolapszichológus segíti munkánkat a pedagógiai folyamatban megjelenő problémák megértésében, okainak feltárásában, nekünk pedagógusoknak és a szülőknek egyaránt.

Az iskola szervezeti struktúrájának - véleményem szerint - jól működő rendszere van. Az iskolavezetés rendszeres ülései, a munkaközösségi megbeszélések, a munkaértekezletek, az információs-tábla biztosítják az információk zavartalan áramlását, a tapasztalatok átadását. Jól kialakult formái vannak a testületi és vezetési döntések előkészítésének, lehetőség van a javaslatok, vélemények figyelembe vételére, a nevelő-oktató munkát alapvetően meghatározó szakmai kérdések megvitatására. A nevelőtestületek aktívan, feladat-orientáltan végzik munkájukat. Valamennyiük igényességét jelzi, hogy a módszertani kultúra felfrissítését, az új módszerek megismerését, a “nem rutinból történő” tanítást fontos feladatnak tartják.

2.3. Pedagógiai munkát segítő alkalmazott és a technikai munkatársak

Iskolatitkárunk precíz, következetes, segítőkész munkája nagy mértékben hozzájárul ahhoz, hogy fenntartóink, és más szervezetek felé történő kötelezettségeinknek, és az intézmény belüli adminisztratív feladatainknak szinte hiánytalanul meg tudunk felelni.

Az intézmény zavartalan működését segítik, biztosítják a technikai dolgozók (3+1 fő) akik pedagógusainkkal együttműködve folyamatosan azon dolgoznak, hogy iskoláink tiszta, ápolt belső és külső környezettel rendelkezzenek. Észrevételeiket, javaslataikat igyekszünk beépíteni közös munkánkba.

A Kékcsei Arany János Általános Iskolával közösen, 1 fő karbantartó segítségével oldjuk meg napi karbantartási feladatainkat, aki sokoldalúságának köszönhetően kisebb fejlesztési elképzeléseink megtervezője és kivitelezője is egyben.

Fontosnak tartom kiemelni, hogy munkatársaink a ViTT program aktív részesei, megvalósítói, segítve ezzel a nevelés területén végzett munkánkat.

3. Tárgyi feltételek, felszereltség

Egy épület, főleg egy iskola, a környezetével is nevel, igényt támaszt, üzenetet küld a kívüllágnak. Épületeink és berendezéseink, sport - és játszóudvaraink mindig kivívják vendégeink elismerését is. Az oktatás színvonalát befolyásolja az iskola szakmai anyagokkal, taneszközökkel való ellátottsága. Az elmúlt évek pályázatainak, és fenntartóink hozzájárulásainak köszönhetően elmondhatjuk, hogy iskolánk minden igényt kielégít épület és felszereltség tekintetében egyaránt. Méltán mondhatjuk, hogy igazán optimális körülmények között zajlik az oktató-nevelő munka.

Az elmúlt 20 évben abban a szerencsés helyzetben voltunk, hogy a mindenkori intézményfenntartó (polgármesterek, képviselő-testületek, önkormányzati ill. állami fenntartás) célja – hozzánk hasonlóan – iskolánk fejlesztése volt. A pályázati lehetőségek kiaknázásával, a fenti együttműködéseknek köszönhetően intézményünk infrastruktúrája minden igényt (tanuló, szülő, pedagógus) maximálisan kielégít.

2000-ben 4 tantermes „régí” iskolánkat új épületszárnnyal bővíthettük, melyben helyet kapott 6 új tanterem, modern konyha és étkező.

2000 és 2013 között új tetőtéri tantermeket (2) alakítottunk ki, nyílászáró-csere történt, a két különálló épületet összekötöttük, tágas parkolóval gazdagodtunk. Belső

udvarunkon játszóudvar épült, ahol a térburkolat adta lehetőséget kihasználva sakk- és tekepályát, valamint ugróiskolát alakítottunk ki, és vásárolhattunk méretben hozzájuk illő bábokat. Sportpályánk fejlesztése során új futópálya, tenispálya, és lelátó kialakítására került sor.

Úgy gondolom, példaértékű intézményünk fejlesztése érdekében az az összefogás, ami településünk önkormányzatát és fenntartókat jellemzi. Az elmúlt 5 évben megtörtént az egész épület szigetelése, nyílászárókat cseréltünk, teljeskörű festés történt az önkormányzat pályázata és szakembereinek bevonása segítségével. Tornatermünk új padlózatot kapott és a régi épület vizesblokkjai (mosdók, öltözők) 100%-ban megújultak fenntartónk jóvoltából.

A tanulóbarát iskolai környezet kialakítása folyamatos feladat volt és jelenleg is az. Ennek megfelelően – szintén pályázati forrásokból - kicseréltük tanulópadjainkat, ergonómiai szempontból megfelelő, ill. padként is funkcionáló székeket vásároltunk, bútorzatot készítettünk.

Pályázatink (IPR, TÁMOP, HEFOP) segítségével a fejlesztőeszközök széles tárháza áll pedagógusaink rendelkezésére. Az egyéni és kiscsoportos fejlesztéseket, a rehabilitációs és rehabilitációs foglalkozásokat pedagógusaink, az utazó gyógypedagógusok és a fejlesztőpedagógus külön kialakított fejlesztőteremben végezhetik, ahol egy helyen megtalálható minden szükséges eszköz. Beszereztünk szabadidős tevékenységek során alkalmazható eszközöket, társasjátékokat, milliós nagyságrendben sporteszközöket, melyek hasznosak valamennyi „felhasználónak”.

A XXI. sz. iskolájának nélkülözhetetlen része az informatikai eszközök megléte, fejlettsége. Intézményünk folyamatosan kiaknázott minden lehetőséget arra (HEFOP, TIOP, TÁMOP pályázatok), hogy tanulóink, pedagógusaink a legmodernebb eszközök segítségével dolgozhassanak, tanulhassanak. Önálló informatika-, majd multimédiás tantermet, felsőtagozatosaink számára természettudományi szaktantermet alakítottunk ki. Mindezzel párhuzamosan - szintén pályázatok segítségével- pedagógusaink részére is tudunk hordozható számítógépeket biztosítani, melyek elősegítették az otthoni felkészülést, és a rugalmas tanórai felhasználást. Az elmúlt napokban - az EFOP – 3.2.4 pályázat jóvoltából - a (lassan már elavult) tanári laptopokat újakra cserélhettük, melyet ezúton is köszönünk. Valamennyi tanteremben lehetőség van Wifi hozzáférésre, így a tanórán szükséges online felületek használata is biztosított. (Jelenlegi informatikai eszközállományunk: számítógép (asztali és laptop): 104 db; nyomtató: 11 db.; projektor: 8 db.; interaktív tábla :7 db.)

Fontosnak tartom, hogy nem csak tanulóink, hanem a kollégák is otthonosan érezzék magukat iskolánkban. Ennek megfelelően sikerült településünk vállalkozóit megnyerni annak az ügynek, hogy minden igényt kiszolgáló teakonyhát hozzunk létre pedagógusaink számára.

Úgy gondolom, valóban büszkék lehetünk intézményünk infrastruktúrájára.

4. Kompetencia mérések eredményei, tapasztalatai

A kompetenciamérés célja, hogy választ kapjunk arra, hogy tanulóink mennyire vannak birtokában annak az „eszköztudásnak”, mely további sikeres tovább haladásukhoz nélkülözhetetlen. A mérési eredmények bemutatása előtt szeretnék újra visszautalni arra folyamatra, ami iskolánkat az elmúlt 10 évben jellemezte (tanuló-elvándorlás, folyamatosan emelkedő HHH-s SNI-s és BTMN-es arány), ami véleményünk szerint nagy mértékben befolyásolta/befolyásolja azt.

A telephely eredménye az eddigi kompetenciamérésekben:

Mérési terület	Év f.	Átlageredmény (megbízhatósági eredmény)				
		2017	2016	2015	2014	2013
Matematika	6.	1379 (1302;1451)	☺ 1138 (1116;1164)	☺ 1262 (1223;1301)	☺ 1292 (1184;1368)	☺ 1313 (1229;1391)
	8.	1428 (1357;1511)	☺ 1399 (1286;1505)	☺ 1522 (1466;1571)	☺ 1406 (1314;1556)	☺ 1477 (1407;1563)
Szövegértés és	6.	1395 (1328;1480)	☺ 1150 (1100;1190)	☺ 1250 (1170;1338)	☺ 1286 (1191;1365)	☺ 1355 (1255;1442)
	8.	1402 (1319;1515)	☺ 1430 (1323;1499)	☺ 1422 (1330;1497)	☺ 1372 (1275;1480)	☺ 1408 (1345;1498)

☺ A 2017. évi eredmény az adott év eredményénél szignifikánsan magasabb

☺☐☐☐ A 2017. évi eredmény nem különbözik szignifikánsan az adott év eredményétől

☹ A 2017. évi eredmény az adott év eredményénél szignifikánsan gyengébb

A 2017. évi mérés eredményei:

Mérési terület	Évf.	Átlageredmény (megbízhatósági eredmény)					
		A telephelyen	Országos	Az első viszonyítási csoport		A második viszonyítási csoport	
				Neve	Eredménye	Neve	Eredménye
Matematika	6.	1379 (1302;1451)	☹ 1497 (1496;1498)	Községi	☺1442 (1439;1444)	Közepes községi	☺ 1439 (1436;1441)
	8.	1428	☹ 1612	Községi	☹ 1543	Közepes	☹ 1537

		(1357;1511)	(1611;1613)		(1540;1545)	községi	(1534;1540)
Szövegértés	6.	1395 (1328;1480)	☹ 1503 (1502;1505)	Községi	☺ 1434 (1432;1437)	Közepes községi	☺ 1432 (1429;1435)
	8.	1402 (1319;1515)	☹ 1571 (1570;1572)	Községi	☹ 1503 (1500;1505)	Közepes községi	☹ 1498 (1496;1501)

☺ A telephely eredményénél szignifikánsan alacsonyabb az adott érték

☹ A telephely eredménye nem különbözik szignifikánsan az adott értéktől

☹ A telephely eredményénél szignifikánsan magasabb az adott érték

A telephely eredménye a tanulók CSH-indexének tükrében

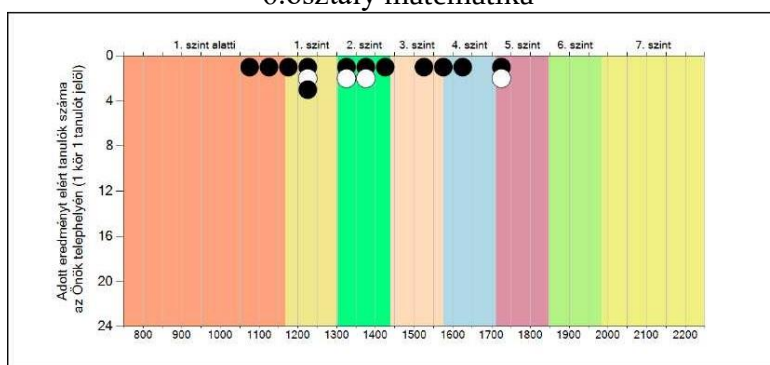
Mérési terület	Évfolyam	Képzési forma	A tényleges eredmény a várhatóhoz képest	
			Országos regresszió alapján	A megfelelő képzési forma/településtípus telephelyeire illesztett regresszió alapján
Matematika	6.	ált. isk.	☹	☺
	8.	ált. isk.	-	-
Szövegértés	6.	ált. isk.	☺	☺
	8.	ált. isk.	-	-

☺ A telephely eredménye szignifikánsan magasabb a várhatónál

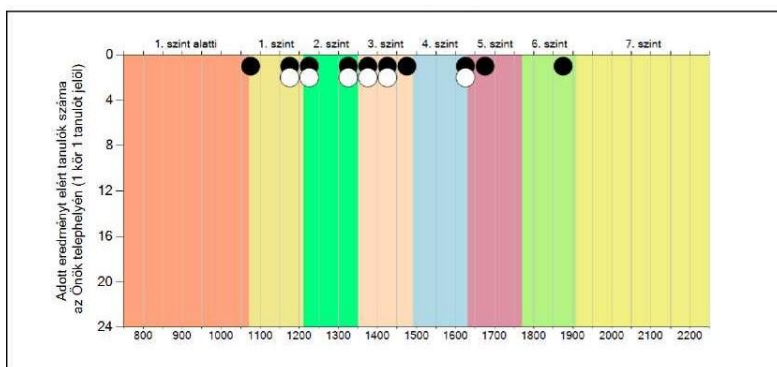
☹☹☹☹☹ A telephely eredménye nem különbözik szignifikánsan a várhatótól

☹ A telephely eredménye szignifikánsan gyengébb a várható-

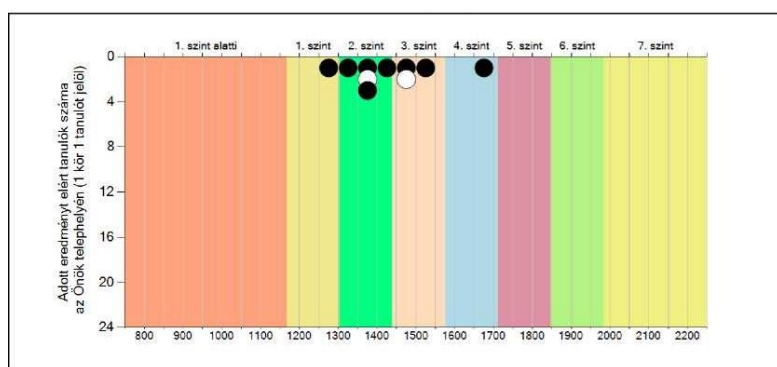
6.osztály matematika



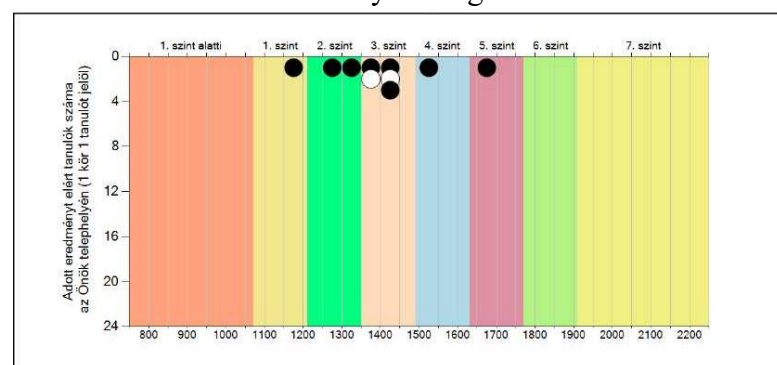
6.osztály szövegértés



8. osztály matematika



8. osztály szövegértés



- Kompetenciaeredményeink alapján 3 éve intézkedési tervet kell készítenünk, azt megvalósítanunk,
- az intézkedési terveket az aktuális év eredményeinek tükrében évenként értékeljük,
- a 2017. évi eredmény az országos átlaghoz viszonyítva még mindig gyengébb, ugyanakkor előző években elért eredményünkhöz képest kismértékű javulás látható,
- a szórás értékeket vizsgálva bármely viszonyítási csoporttal összehasonlítva látható, hogy míg iskolánkban a teljesítmény szintek/képességszintek nagy szórást mutatnak, addig mind a körzeti, mind az országos teljesítményszintek nagyon kis szórásértéket mutatnak,

- a kompetenciák területén különösen a nyolcadik évfolyamon, és elsősorban matematikai kompetenciák területén látható nagyobb lemaradás,
- a korábbi évekhez képest kismértékű javulás mutatkozik a 3-5 képességszintű tanulók számát illetően, de azok nem képesek kompenzálni a még mindig nagy számú 1-2 szinten teljesítő tanuló teljesítményét. (lsd. 6.-8. matematika),
- bizakodásra ad okot, hogy a családi háttérindex tükrében a 6. évfolyamon inkább pozitív eredmény mutatkozik.

A 2017. évi mérés tanulóira lebontott értékelését megkezdtük, és ennek eredményeit, tapasztalatait a következő tanév kompetencia fejlesztő tevékenységeibe beépítjük.

7. Az iskola kapcsolatrendszere

- **Tankerületünk igazgatója és munkatársai** segítőkészek, együttműködőek, készségesen támogatnak bennünket felmerülő problémáink megoldásában. Innovációink (ViTT módszer, TAMÉR rendszer) támogatói, s lehetőséget, alkalmat biztosítanak arra, hogy jó gyakorlatainkat megosszuk térségünk intézményeivel. Közös munkánk a kölcsönös bizalomra, tiszteletre, szakmaiságra épül.
- A **szülői közösség sokrétű** munkával segíti intézményünket. Bálok szervezésével, farsangi, karácsonyi, gyermeknap, pedagógusnap ajándékokkal, műsorok finanszírozásával, tárgyi eszközökkel, programjaink támogatásával segítik iskolánkat, gyermekeinket. Sajnos egyre inkább szűkül a szülői közösség iskolánkat aktívan támogató csapata, ugyanakkor nagyon jó érzés, hogy a korábbi szülői közösség vezetői és tagok - bár már nincs közvetlen érdekeltiségük, a maguk eszközeivel támogatják gyermekeinket, iskolánkat.
- Az egyik legfontosabb terület a **szülői házzal való kapcsolattartás**. A hagyományos értelemben vett szülői értekezletek mellett fogadónapokkal, fogadóórakkal, rendkívüli és összevont szülői értekezletekkel, írásbeli értesítőkkel, a minden tanulót/szülőt érintő családlátogatással, az integrációs programból adódó 3 havonkénti értékelés lebonyolításával igyekszünk még eredményesebbé tenni kapcsolatunkat. Mindezek ellenére – s úgy gondolom nem a mi hibánkból- a szülők egy része sajnos továbbra is érdektelen gyermeke fejlődését, iskolai előmenetelét illetően.
- **Településünk polgármesterére és képviselőtestületére** mindenkor számíthatunk. Partnerei, segítői intézményünk infrastrukturális fejlesztéseinek, karbantartási munkáinak, az időnként ad hoc jelleggel felmerülő problémáinak. Pályázataik egyik fontos része iskolánk fejlesztése, s

most a korábban említett együttműködésekén túl, az EFOP-3.9.2-16 (Humán kapacitások fejlesztése térségi szemléletben) pályázat keretében van közös feladatunk. Megtisztelő felkérésük a települési rendezvényeken (advent, október 23.) való fellépésekre, s örömeinkre szolgálnak, ha mi is segíthetünk a magunk eszközeivel.

- Korábban az **óvodával** közös igazgatású közoktatási intézményként dolgoztunk együtt. 2013. január 1-től az óvoda önálló intézményként, közvetlenül a település önkormányzatának irányítása alá került. Jól működő szakmai és emberi kapcsolatainkat azonban ez a tény nem befolyásolta. Folyamatosan tovább működtetjük azokat a kapcsolódási pontokat, melyek a két intézmény között, gyermekeink érdekében fontosak, és szakmailag indokoltak. (Tanítóink látogatása a nagycsoportban, a leendő elsőosztályosok látogatása iskolánkban, nyílt nap szervezése, közös rendezvények, közös értekezletek és kirándulások szervezése stb.)
- A törvény által előírt “visszacsatolási rendszer” azon **középiskolákkal**, ahol volt tanítványaink tanulnak, megerősítenek, ösztönöznek bennünket, pedagógusokat, hiszen tanítványaink túlnyomó többsége megtartja nálunk elért tanulmányi eredményét.
- Az elmúlt években erősödött kapcsolatunk a **Kisebbségi Önkormányzattal**. Pályázatainkhoz kapcsolódó közös tevékenységeken túl együttműködünk az igazolatlan hiányzások megfékezésében, az iskolai agresszió csökkentése érdekében. ViTT programunkat kezdetektől támogatják, ill. az elmúlt tanévben anyagi erőforrásokat biztosítottak arra, hogy a szociális hátrányokat kompenzáljuk.
- Községünk “iskolabarát” szüleinek jóvoltából alakult meg és működik az **“Együtt a Gyermekekért” Alapítvány**, mely az alapító okiratában rögzítetteknek megfelelően támogatja tanulóinkat és iskolánkat.
- Fontos az **egyházakkal** való szoros együttműködés, (etika és hit-és erkölcstan oktatás) hiszen tanulóink erkölcsi nevelése közös célunk. Örömmel tölt el bennünket, hogy az egyházak képviselői is részesei és alkalmazói ViTT - és TAMÉR programunknak.
- Tanulóösszetételünk is megkívánja, hogy jól működő rendszere legyen **további közvetett partnereinkkel**, a szakértői bizottságokkal, a pedagógiai szakszolgálattal, a Dombrád és Térsége Szociális Alapszolgáltatási Központtal, a Kisvárdai és Térsége Szociális Szolgálat Család- és Gyermekeiérti Szolgálatával, iskolaorvosunkkal és a védőnővel. Valamennyi említett közvetlen partnerrel azonos a célunk: minden érintett tanuló kellő odafigyelést, szakmai és egyéb támogatást, ellátást kapjon.
- Sokat köszönhetünk intézményünk **fő támogatójának, a Háda Kft.-nek**, akik rendszeresen megajándékozzák tanulóinkat, pedagógusainkat, ill. profiljukból adódó adományokkal segítik

iskolánkat. Ők a TAMÉR - boltunk „feltöltői”, s így tudunk tanulóinknak folyamatosan új „kínálatot” biztosítani órai aktivitásuk jutalmaként.

Hálásak vagyunk valamennyi községünkben működő vállalkozónak mindazon támogatásért, mellyel önzetlenül hozzájárulnak rendezvényeink sikeréhez.

II. FEJLESZTÉSI PROGRAM

„Mi, a Tiszakanyári Hunyadi Mátyás Általános Iskola dolgozói tudjuk, és hisszük, hogy minden gyermekben érték rejlik. Azon igyekszünk, hogy ezeket felfedezzük és kibontakoztassuk. Családias, nyugodt légkörben és kitűnő felszereltséggel biztosítjuk, hogy minden gyermek fejleszthesse egyéni képességeit és rendelkezzen azokkal az alapkészségekkel, amelyekkel élete következő szakaszában eredményesen helytállhat.”

Ezt a küldetés-nyilatkozatot 18 évvel ezelőtt fogalmaztuk meg, a „Comenius 2000” program keretében. Iskolánk adottságai, a helyzetelemzésben már részletezetteknek megfelelően, nagyon sokat változott az elmúlt két évtizedben, de hitvallásunk töretlen.

1. Pedagógiai feladatok

Az iskola **pedagógiai célkitűzéseinek teljesítése**, a nevelés és az oktatás együttes, szorosan összekapcsolódó hatása révén érhetőek el. Legfontosabb feladatunknak kell tekintenünk továbbra is a **teljes személyiség fejlesztését**, a korszerű ismeretek **korszerű módszerekkel, eszközökkel** történő átadását, a **képességek és a készségek egyéni formálását** és bővítését.

Nevelés

Nem véletlen, hogy pedagógiai feladataink közül elsőként erre a területre szeretnénk fókuszálni. A mögöttünk álló közel két évtizedben iskolánk folyamatosan reagált az oktatás

területén jelentkező kihívásokra. Közel 100 millió Ft. pályázati forrást használhattunk fel infrastruktúránk és tantestületünk szakmai-módszertani megújulására, fejlesztésére. Megszerzett ismereteinket és eszközeinket (differenciált tanulásszervezés, IKT eszközök használata, drámapedagógia, kooperatív technikák, projektmunka stb.) folyamatosan beépítettük mindennapi pedagógiai gyakorlatunkba. Erőfeszítésinknek volt/van eredménye, de sajnos azt tapasztaljuk, (tanulóösszetételünk átalakulása, Z generáció), hogy alapvetően a tanulóinknál jelentkező agresszióra, viselkedésproblémákra, motiválatlanságra kell elsősorban megoldást találnunk, s erre (is) építve javíthatunk eredményeinken.

Tanulóink zömének alacsony neveltségi szintje, szélsőséges szociokulturális körülményeik hatása egyre nehezebb –olykor az iskola falain belül megoldhatatlan – feladat elé állított bennünket. Kollégáim rendkívüli erőfeszítéseket tettek eddig is a az iskolai erőszak, a durva, trágár beszéd megfékezésére, de nagyon szűk körűnek és sok esetben hatástalannak bizonyultak a rendelkezésünkre álló eszközök. Felismertük, hogy a nevelés sikere elsősorban a folyamatos, következetes, összefogásra épülő, egységes elvárások alapján működő pedagógiai tevékenységtől függ, s ennek lehetőségét láttuk meg a ViTT módszerben.

A viselkedés támogató nevelési módszer bevezetésekor tantestületünk megmutatta, hogy mennyire nyitott és fogékony az új dolgokra, és kész a szemléletváltásra. Ez utóbbi még nem valósult meg teljes mértékben, de a módszer megalkotóinak tapasztalata alapján is 5-7 év szükséges (pedagógus és tanuló vonatkozásában egyaránt) a teljes „kiépítettséghez”. Innovációnk az egész szervezeti kultúránkat áthatja, a változás tehát nem kismértékű. Látjuk, hogy folyamatos korrekciókkal képesek vagyunk hibáinkon javítani, és semmi sem akadályoz bennünket abban, hogy még jobban saját adottságainkra alakítsuk rendszerünket.

A módszer korszerűségéről és hatékonyságáról meg vagyok győződve, s eredményességét számadatokkal is alá tudjuk támasztani. A következőken feladatunk az un. második és harmadik (csoportos és egyéni) „beavatkozási szint” beépítése napi pedagógiai gyakorlatunkba.

Amennyiben tankerületünkben e módszernek további követői lennének, helyet tudnánk biztosítani a tapasztalatok megosztásának, ötletbörzéknek, közös találkozásoknak, szakmai konferenciáknak. E munkában szívesen vállalnék szerepet kezdeményezőként, koordinálóként.

Egyéni fejlődés, fejlesztés, esélyegyenlőség biztosítása

Az egyéni fejlődéshez alkalmazkodó oktatás mindennapjaink része, melyet a kiscsoportos fejlesztéseken, a rehabilitációs- és rehabilitációs foglalkozásokon túl, a tanítási órákon differenciált tanulásszervezéssel, páros - és csoportmunkával, kooperatív technika alkalmazásával, a drámapedagógia eszközeivel igyekszünk megvalósítani. Halmozottan hátrányos helyzetű tanulóinknak egyéni fejlesztést biztosítunk, s ennek eredményeit 3 havonta értékeljük. Erőfeszítéseink ellenére, magas a lemorzsolódás aránya, és a kompetenciamérések eredményei sem tükrözik a befektetett energiát. A ViTT módszer és a TAMÉR rendszer bevezetése alapja lehet a fejlődésnek, de tudjuk, hogy további utakat kell keresnünk.

- eddigi gyakorlatunk (tehetséggondozás, felzárkóztatás) továbbfejlesztése,
- a tanulás tanítása, a tanulástechnikai ismeretek átadása, alkalmazása,
- az EFOP 3.1.5. (lemorzsolódás csökkentése) pályázatunk megvalósítása,
/ melynek során partnerkapcsolatainkat még inkább elmélyíthetjük, és jó gyakorlatokat ismerhetünk meg és alkalmazhatunk /,
- a hejőkeresztúri modell bevezetése,
- cigány mesemondó és táncverseny szervezése.

Értékelés, motiváció

Pedagógusaink, élve a pedagógiai programunkban megfogalmazott lehetőségekkel – különösen alsó tagozatban - kialakították sajátos, egyéni értékelési rendszereiket. Ezek osztályszinten jól működtek, de egyre inkább szükségét éreztük annak, hogy egy, az iskolánkra jellemző egységes rendszert találjunk ki, ami minden tanulót egyformán érint és motivál. Ennek szellemében született meg iskolánk saját innovációja, a TAMÉR rendszer.

Ennek lényege, hogy tanulóink órai aktivitásuk (órai munka, gyűjtő munka, kiselőadás stb.) alapján tanári aláírásokat gyűjtenek az erre rendszeresített aláírásgyűjtő - lapon, s 15 aláírásért egy TAMÉR-tallért kapnak jutalmul. A tallérok beválthatók TAMÉR - boltunkban, pedagógusaink, ill. a Háda Kft. felajánlásaiból beszerezett árukra (tanszerek, apró ajándéktárgyak, játékok) ill. kifejezetten a nagyobb korosztálynak kialakított (mozi látogatás, kirándulás stb.) jutalmakra. Tanulóink nagy része szorgalmasan gyűjti a tallérokat, saját iskolai felszerelésük pótlására, családtagjaik megajándékozására vagy egy számukra egyébként elérhetetlen élmény megszerzésére. Innovációnknak, motiváló hatása mellett, egyéb pozitív

hozadéka is van, mint pl. a befektetett munka kézzelfogható eredménye, a gyűjtés, takarékoskodás megtapasztalása stb. Folytatandó, jó gyakorlatként való alkalmazását, igény szerint tankerületünk érdeklődő iskoláival történő megosztását fontosnak tartom.

Alkalmazkodás a digitális világ hatásaihoz

Az IKT eszközök térnyerése soha nem látott lehetőséget biztosít a pedagógusok és a tanulók számára. Tantestületünk túlnyomó többsége már részt vett informatikai képzésen, de most, az EFOP-3.2.4-16 pályázat keretein belül, 2020-ig valamennyi pedagógusunk részese lesz egy, a digitális oktatás megvalósításához szükséges kompetenciák fejlesztését célzó (30-60-90 órás) képzésnek.

2017 szeptemberétől használjuk - kísérleti jelleggel - a Kréta rendszer felületeit. Jó ötletnek bizonyult az „átmeneti év” beiktatása, mert a következő tanévben már tapasztalt felhasználóként tudjuk alkalmazni.

A digitalizált világ minden pozitívumát elismerve, vannak félelmeim is. Nagy problémát jelent/jelenthet az eszközök függőségig való betüremkedése a gyermekek életébe. Nekünk, pedagógusoknak, felelőségünk van abban, hogy felhívjuk tanulóink figyelmét azokra a veszélyekre, melyek felhasználóként leselkednek rájuk.

Környezeti nevelés, egészségvédelem

Tanulóink közül sokan lelkes tagjai természetvédő szakkörünknek, melynek sajátos specialitása a madárvédelem. Ezt a tevékenységet tovább gondolva, érdemes lenne kezdetben egy ökoosztályt indítani, egy majdan az egész iskolát átfogó ökoiskola program részeként. Segítségünkre lehetnek ebben tapasztalataikkal, módszertani segédanyagokkal azok az iskolák, ahol ez már sikeresen működik. Az ökoiskola programba jól illeszkedhet a madárbarát-iskola program, hiszen, ha a madárkalitkákra, az etetésekre a madármegfigyelésekre gondolunk, megállapíthatjuk, hogy félig-meddig eddig is madárbarát iskola voltunk, csak eddig nem keretek között.

Az iskolánkba járó tanulók közel 80%-a hátrányos -vagy halmozottan hátrányos helyzetű, amely rányomhatja bélyegét az egészséges élet kialakításának lehetőségére, fenntartására.

Az egészséges életmódra neveléssel kapcsolatos feladatainkat tehát pedagógiai programunknak megfelelően, külső szakemberek bevonásával (is) folyamatosan működtetnünk kell.

Továbbtanulásra való felkészítés, pályaválasztás

Sajnálatos tény, hogy az utóbbi időben, végzős tanulóink és szüleik egyre nagyobb részének - a megelőző pályaorientációs foglalkozások, pályaválasztási kiállításon való részvétel, a középiskolák „személyes” bemutatkozása stb. ellenére – nincs elképzelése a továbbtanulás irányáról. (Sok tanuló jövőről szóló elképzelése a közmunka programban való részvételre korlátozódik.) További probléma, hogy tanulóink között mindig akad, aki nem képességeinek, érdeklődésének megfelelő középiskolát jelöl meg, ill. a szülő nem partner abban, hogy javaslatunkra, esetleg távolabbi intézménybe írassa gyermekét.

További előkészítő munkával, sikeres szakmunkások, a szakmák gyakorlati életben történő bemutatásával talán ösztönözhetnénk tanulóinkat arra, hogy céltudatosabban és célirányosabban válasszanak középiskolát.

Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció, az iskola menedzselése

Családias méretünk szerencsésen kedvez az információk áramlásnak. Az utóbbi időben az e-mail is szinte mindenkit elér, de még nem nyújt teljes fórumot. Szeretném, ha biztonsággal alkalmazhatnánk oly módon, hogy valamennyien tudjuk: a fontos információk ily módon is mindenkit elérnének.

Mint eddig is, szeretném továbbra is ösztönözni kollégáimat, hogy amennyiben megfelelnek a jelentkezés követelményeinek, vállalkozzanak a minősítésre. Ismerve munkájukat, tudom, hogy sikerrel teljesítenék e feladatot!

Tantestületünk jó része tagja a közösségi oldalakon található szakmai csoportoknak, s az onnan (is) szerzett ötleteket, módszereket, hasznos felületeket megosztják egymással. (Ez is jelzi tantestületünk megújuló képességét, törekvését munkájának fejlesztésére.) Kezdeményezem egy házi módszertani adatbank létrehozását, ami könnyebbé és hatékonyabbá teszi az adekvát módszerek, ötletek alkalmazását.

Úgy gondolom, jól kialakult rendszer van a partnerekkel történő együttműködésnek, de vezetői munkám hiányossága, az iskola egyéb irányú menedzselése. Feladat tehát, honlapunk folyamatos frissítése, karbantartása, az iskola programjainak hirdetése, a megvalósult események közzététele.

2. Személyi és tárgyi feltételek

Ahhoz, hogy eddigi eredményeinket, meg tudjuk tartani, hogy megőrizzük nevelő- oktató munkánk klasszikus értékeit, hagyományait, szükség van a jelenlegi jól felkészült, elmélyült szakmai ismeretekkel rendelkező tantestületünkre, s a külső szakemberek hozzáértésére.

Alapvető feladat a 100%-os szakos ellátottság biztosítása. Iskolánk tanulólétszáma miatt tudjuk, hogy mindezt csak óraadók segítségével tudjuk megvalósítani, de azon dolgozunk, hogy külső munkatársaink tantestületünk részének érezzék magukat. Fontosnak tartjuk, hogy azonosuljanak az általunk megfogalmazott és működtetett oktatási-nevelési elvekkel, célokkal, s ehhez minden segítséget megadunk. Utazó gyógypedagógusaink, s más külső szakemberek (fejlesztő pedagógus, pszichológus) szakmai támogatására számítunk gyermekeink fejlődése érdekében.

Az elkövetkező időszakban is lépést kell tartanunk a változásokkal, új elvárásokkal, gondoskodnunk kell a **továbbképzési rendszerünk megfelelő működéséről**. Legfontosabb feladatunk jelenleg a lemorzsolódás csökkentése, a kompetencia mérések eredményeinek javítása. Az EFOP-3.1.5. pályázatunk segítségével az elkövetkező 2 évben olyan képzéseken vehetünk részt, melyek támogatják ill. elősegítik problémáink hathatós megoldását.

A XXI. század követelményeinek megfelelő versenyképes oktatás csak megfelelő személyi és tárgyi feltételek biztosítása mellett valósítható meg.

Bár a helyzetelemzésben is megfogalmaztam, hogy iskolánk tárgyi felszereltsége kiemelkedő, a fejlesztés, az **eszközellátottság bővítése**, frissítése mindig feladatunk lesz. Ehhez természetesen –mint eddig is – minden **pályázati lehetőséget** igyekszünk megragadni.

Mindenekelőtt azonban **épületeink, bútorzataink, eszközeink állagának megóvása** a feladatunk. Több kísérletet tettünk egységes szankciók bevezetésére, de sok esetben nagyon nehéz utólag a szándékosság megállapítása.

Sok-sok éve megoldatlan problémánk az **intézmény udvarának lezárása** mind a napközbeni átmenő forgalom, mind a tanítási idő utáni „használók” miatt. A gépjárműforgalom (pl. a derítő akna ürítése, konyhai beszállítók) a tanítási órák közötti szünetekben veszélyes

tanulóink számára. Az érintettekkel való egyeztetés, megbeszélés (konyha, önkormányzat,) eredményeként reméljük sikerül végleges megoldást találnunk.

Fűtési rendszerünk lassan elavult, és egyre több napi problémát okoz. Egy pályázat keretén belül már megtörtént az állapotfelmérés, készülnek a tervek. Bízunk abban, hogy ez a problémánk is megoldódik.

Az elmúlt 30 év alatt **főépületünk tetőszerkezete** már nem tölti be teljesen funkcióját, így néhány alkalommal komoly beázással kellett szembesülnünk. Ennek cseréje óriási beruházás, de bízunk abban, hogy a közeljövő fejlesztéseinek része lehet.

Udvarainkon szükség lenne **szabadtéri játékokra**, kültéri padok és asztalok kihelyezésére, melyek még inkább komfortosabbá tennék a kinti szabadidő eltöltését. Az egészséges életmód, a mozgás fejlesztése szempontjából hasznos lenne (bár ez inkább az álom kategóriája) work-out park kialakítása, kültéri pingpongasztal és streetball palánk beszerzése.

Benyújtott pályázatunk van 1 **interaktív tábla beszerzésére**, így valamennyi tantermünkben biztosított lenne az interaktív tananyagok alkalmazása.

1 tetőtéri tanteremben szeretnénk **légkondicionálót** beszerezni, mert az érintett néhány hónapban -a hőség miatt- nagyon nehéz elviselni a meleget a gyerekeknek.

Régi tervünk az **iskolarádió** „újraélesztése”, mely szolgálhatná az iskola belső kommunikációját, és végre megoldást jelentene csengőhangunk tanuló- és tanárbarát változatának alkalmazására.

Arra fogok törekedni, hogy a beszerzett fejlesztő eszközeinkben rejlő lehetőségeket maximálisan kiaknázza valamennyi pedagógusunk. (Ez utóbbit vezetői önértékelésem során fejlesztendő területként jelöltem meg.)

3. Vezetői funkciók

Az intézményvezető az irányítás egyszemélyi felelőse. Az irányítás módszere azonban sokféle lehet. Egyedül iskolát teremteni nem lehet, csak együtt, összefogva, közös akarattal. Ennek megvalósításához továbbra is a **törzskari vezetési módot** választanám. Ez a mód valamennyi vezetési szintet felruház feladattal, bevonja a döntések előkészítésébe és a végrehajtásába egyaránt. A törzskar, mintegy tanácsadó testület működik. Stratégiai döntések meghozatalakor különösen fontos szerepe van, amely nem felelősség áthárítást jelent, --hiszen az egyszemélyi felelős az intézményvezető -, hanem a kollektív munkában rejlő erő kiaknázására épít.

A vezetői munka a tervezés, szervezés, ellenőrzés, értékelés és a döntés folyamatából tevődik össze. A vezetési funkcióknak ez a rendszere nemcsak a vezetésben, hanem az oktató-nevelő munkában is állandóan jelen van.

A **tervezésben** mindig az adott helyzet elemzéséből indulunk ki. Nem elegendő a saját szemszögünkből történő megállapítások alapján történő célmeghatározás. Partnereink a “szolgáltatás” megrendelői, mi pedig tudásunk, kreativitásunk, felkészültségünk legjavát nyújtva, a szolgáltatók. A vezetői és intézményi tanfelügyeletek ezekre a területekre is rávilágítanak, segítenek beazonosítani erősségeinket és gyengeségeinket. Éppen ezért a következő időszak **tervező munkáját is azok az eredmények ill. hiányosságok is meghatározzák, melyek a fent említett területen születnek.**

Célom a **középvezetői munka további támogatása, hatáskörök átruházása.** Fontos, hogy a feladatok, célkitűzések, felelősök, a tagintézmény és a munkaközösségek programjaiban is markánsan megfogalmazásra kerüljenek. Feladatuk közösségeik irányításán túl, a tanítás - tanulás színvonalának emelését szolgáló ismeretek, módszerek terjesztése, a házi és egyéb versenyek szervezése, értékelése, valamint az innovációs tevékenység, és az ellenőrzés.

A **diákönkormányzati** munkát sem választanám el az iskolai tervezéstől. A diákönkormányzat által megfogalmazott célkitűzések erősíthetik az iskolai munkát. A diákönkormányzat esetében nemcsak tervezésre, de szervezésre, önszerveződésre, a feladat- és kötelességvállalásra kész közösségi szervezet továbbfejlesztésére is szükség van. Folytatandók a jól működő hagyományok. / Elsősök faültetése, játék-délutánok, karácsonyi, húsvéti vásár, tanévsírató kölyökhét, kirándulások, és egyéb DÖK rendezvények. / Nagy örömmel tapasztaljuk, hogy ViTT programunk megvalósításának s a kapcsolódó adminisztratív feladatoknak is aktív részesei, segítői. Természetesen nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy az életkori sajátosságok miatt teljes önállóság még nem várható el, de törekednünk kell arra, hogy érezzék, tudják, ők is formálói iskolánk életének.

A vezetői funkciók következő tevékenysége a **szervezés.** A legjobban kidolgozott terv, sem ér semmit, ha nem megvalósítható. Úgy gondolom, jól működő, kiépített rendszere van az információk továbbításának, a feladatok elosztásának, a felelősök meghatározásának. Továbbra is feladat, hogy az iskolavezetés tervező- szervező tevékenysége során továbbra is megkeresse **mindenkiben az erősségeket, képességeket,** melyeket az iskolai munkában szívesen aktivizálnának. Természetesen minden dolgozó segítségét kérem és várom az iskola arculatának további formálásához.

Az ellenőrzésnek fontos szerepe van a vezetési funkciók rendszerében. Szervezettsége, tervszerűsége, módszereinek kulturáltsága, befolyásolja az iskolai élet eredményességét. Szükség van arra, hogy az éves ellenőrzési terv átgondolt és megvalósítható legyen. Az oktatás-nevelés hatékonyságának vizsgálatában, a szakmai munka és az intézmény gazdálkodásának ellenőrzésében kiemelt szerepet kívánok biztosítani a tagintézmény-vezetőnek, a munkaközösség vezetőnek, ill. a belső ellenőrzést az egész testületnek kell végeznie az intézményvezető irányításával. A teljesítmény-értékelés (differenciált bérezés lehetősége) is feltétlenül megkívánja, hogy a továbbiakban még nagyobb **hangsúlyt kapjon** vezetői megbízásom esetén, az ellenőrzés.

A tantestületi megbeszélések lehetőséget nyújtanak a folyamatos **értékelésre**, az elmúlt időszak történéseinek elemzésére, az esetlegesen szükséges beavatkozási pontok meghatározására. Kialakult rendszerét jónak és folytatandónak tartom, de vezetői önértékelésemben, fejlesztési tervemben rögzítetteknek megfelelően a PDCA ciklus rendszerét szeretném tovább fejleszteni. Vezetői, munkaközösségi és az egyes pedagógus szintjén szinten is szeretném, hogy a - tervezés -, cselekvés -, ellenőrzés -, beavatkozás rendszerét még tudatosabban, rögzített formában alkalmazzuk.

4. A vezetői munka stílusa

Egy sok éve működő iskola, egy több éve együtt dolgozó tantestület munkájában kikristályosodnak bizonyos szokások, szokásrendszerek. A jól bevált, működő formák mellett egyetlen intézmény sem lehet mentes azoktól a változtatásoktól, melyek a még jobb eredmény előfeltételei.

A pedagógusnak irányítani kell a gyerekek egymás közötti kapcsolatát, jó viszonyt kell kiépíteni a tanulókkal, munkatársakkal és a szülőkkel. Ez a feladat olyan intézményi környezetet kíván, amely kedvez az egészséges emberi kommunikációnak. Az iskolai légkör azon szervezeti adottságok közé tartozik, amelyet nem könnyű befolyásolni. Sok összetevője van, ugyanakkor rendkívül szubjektív. Az igazgató vezetői stílusa, vezetői módszerei azonban alakíthatják, formálhatják azt.

- A célok, feladatok meghatározása csak a tantestülettel közösen lehetséges.
- A tervező, szervező, irányító és ellenőrző munkában a vezető elsőszámú segítői: az intézményvezető-helyettes, a tagintézmény-vezető.

- A célok tennivalókká való lebontásának, a szaktárgyak eredményes tanításának, koordinálásának felelősei a munkaközösség-vezetők.
- Az olyan nevelőközösséget tartom ideálisnak, amelyet a feladatok közös vállalása, őszinte, nyílt, családias légkör, hagyományápolás és alkotói vágy, új utak keresése, a folyamatos önképzés igénye jellemez.
- Biztosítani kívánom a pedagógus szabadságot, önállóságot, de a munkába való betekintés jogával minden területen élni kívánok.
- Minden segítséget meg adok ahhoz, hogy a pedagógusok képességük maximumát nyújthassák.
- Tiszteletben tartom a kartársak egyéniségét, és folyamatosan értékelni kívánom munkájukat.
- Alapvető fontosságúnak tartom a lehetőségek figyelembe vételét, a szükséges feltételek megteremtését, a tantestület munkájának folyamatos összehangolását.
- Igénylem a nyílt véleménynyilvánítást, az egészséges kritikát.
- Csak a következetes, tisztességgel végzett munka hozhat eredményt. Ezt vallom magamra nézve, és elvárom minden kollégámtól is.

Azt gondolom, azon iskolák egyike vagyunk, ahol valamennyi kolléga jó érzéssel, szívesen lép be a tanári szobába, hiszen barátokkal, kedves „ismerősökkel” találkozhat. Közösségünk formálásának egyik fontos része a közös kirándulások, programok. Arra törekszem, hogy megtaláljam azokat a lehetőségeket, melyeken keresztül (az egyénekre háruló legkisebb anyagi teher mellett) új és újabb közös programot tudunk megvalósítani.

5. Intézménykultúra fejlesztése, hagyományörzés

Az iskola minden községben a művelődést, a kultúrát is példázza. Sok színvonalas ünnepély, számos jól sikerült előadás növeli jó hírünket, ugyanakkor a gyermeki személyiséget is gazdagítja. Minden közösséget átfogó nevelési rendszerben, intézményben kialakulnak azok a szokások, magatartási, érintkezési formák, melyek egy életre maradandók a közösség számára. Ezek a hagyományok egy idő múlva nemzedékeket kapcsolnak össze, jelentős szerepet játszanak a “mi” tudat kialakításában, és olyan erővé válnak, amely egyik intézményt megkülönböztet a másiktól. A nemzeti ünnepek, megemlékezések / költészet napja, madarak és fák napja, zenei világnap stb. / mellett sajátos hagyományunk az első osztályosok faültetése, a Hunyadi napok rendezvénysorozata, a tanévsvirató kölyökhét, a tavaszi ünnepkör, a

hagyományörző (alma, krumpli, káposzta, disznótoros stb.) napok, Mátyás-lakoma, az „Iskoláért” cím adományozása, a művészeti oktatásban részesülő tanulók tanév végi bemutatója, ill. pedagógusaink, volt, és jelenlegi tanítványaink által előadott „ajándékműsor”.

További terveim:

- Az összetartozás erősítése érdekében: lányoknak sál, fiúknak nyakkendő vásárlása (alapítványunk segítségével), mely ünnepeink, iskolai rendezvényeink alkalmából kötelező viselet lenne.

-, „Akikre büszkék vagyunk” dicsőségfal kialakítása, volt és jelenlegi diákjaink eredményeinek bemutatására.

6. Együttműködés, kapcsolattartás a partnerekkel

6.1. Tagintézményünk

Az újdombraádi tagintézménnyel való közös munkánk során kikristályosodott az együttműködés rendszere, melyben a tagintézmény megtartja önállóságát. A közös tanulói és tanári programok szervezése, a kölcsönös hospitálás, a szakmai tapasztalatok megosztása mind ezt a célt szolgálta.

Az összevont osztályokban történő oktatás-nevelés szép, de nehéz feladat, pedagógiai kihívás bármely pedagógus számára. 4 fős tantestületük szakmailag nyitott minden új kezdeményezésre, módszerre, és ezeket beépítik a tanítási folyamatba. Szervezik tanítványaik szabadidős tevékenységét, (pl. kirándulások, úszás, táborok, kéthetente közös játék délután az óvodásokkal stb.) intenzív kapcsolatot tartanak a szülőkkel, (hetente mindenki 40 órát tölt az iskolában) s mindezt családi, kellemes, tanulóbarát környezetben valósítják meg.

Tanulóösszetételük egészen más, mint a mi feladatellátási helyünkön, de saját „csatáikat” meg kell vívniuk, különös tekintettel a csökkenő tanulói létszámra. Sajnos iskolájukat is fenyegeti egyrészt a demográfiai mutatók következtében megvalósuló létszámcsökkenés, másrészt a szomszédos település (Tiszatelek) „elszívó” hatása. Időt és energiát nem kímélve igyekeznek megtenni minden tőlük telhetőt annak érdekében, hogy gyermekeik (és szüleik) helyben találják meg számításaikat. Alaptevékenységeik közé az elmúlt napokban - kérésüknek megfelelően – beépült az SNI-s tanulók integrált oktatása-nevelése, így az érintett családok helyben juthatnak hozzá gyermekeik ellátásához.

Közös pályázataink eredményeként az iskola fejlesztőeszközei bővültek, új táblák, padok, székek, interaktív tábla, laptopok, személyi számítógépek kerültek beszerzésre., s pedagógusaik tantestületi továbbképzéseink aktív részesei.

Rögzített és működő formája van a rendszeres kapcsolattartásnak, információ átadásnak. Közös tanulmányi, egyben csapatépítő kirándulásaink folyamatosan erősítették szakmai és emberi kapcsolatainkat.

Szakmai együttműködésünk további fejlesztésével, átgondolt tervezéssel, a feladat- és hatáskörök tiszteletben tartásával eredményes, mindenki megelégedését szolgáló közös munkát szeretnék megvalósítani a jövőben is.

6.2. Partnerségi kapcsolatok

Mint eddigi munkám során, a jövőben is együttműködésre kész vagyok minden olyan partnerrel, aki a gyerekek érdekeinek képviselőjét, és jövőjüket fontosnak tartják. Intézményünk célja a **partnerközpontú működés**.

- **Fenntartónkkal** történő együttműködésünk során igyekszem mindent megtenni annak érdekében, hogy ilyen közvetlen és eredményes maradjon munkakapcsolatunk, hiszen közösek az érdekeink. Elvárásaiknak, mint eddig, a továbbiakban is szeretnék megfelelni.
- A **szülői ház** támogatása elengedhetetlen oktató-nevelő munkánk során. Feladatunk, hogy továbbra is keressük az együttműködés kiszélesítésének lehetőségeit. Folytatandónak tartom a valamennyi családot érintő pedagógus látogatás rendszerét. Egyre többször szembesülünk azzal a ténnyel, hogy a szülők nevelési problémáikat nem tudják megoldani. Ehhez a témákhoz kapcsolódó előadások szervezésével talán tudnánk segíteni őket.
- A **szülői közösséggel** való közös munkánk során célom, a meglévő kapcsolat fenntartása, megőrzése, lehetőség szerint **javítása**.
- Az **óvodával való** szakmai együttműködésnek több évtizedes hagyománya van. Terveim között szerepel, hogy - az országban elsőként- közösen dolgozzuk ki a ViTT módszer 3-6 éves korosztály részére alkalmazható változatát. A vezető óvónő és az óvónénik szakmai tudása, újításokra való nyitottsága garancia arra, hogy ez ne csak egy terv maradjon.
- **Településünk önkormányzatával** való kapcsolatunk példaértékű, így örömeinkre szolgál, amennyiben továbbra is fenn tudjuk tartani a jelenlegi állapotot. Köszönettel és örömmel

vesszük, ha a jövőben is kedvezményezettjei és részesei lehetünk fejlesztéseiknek, s mi minden rendelkezésünkre álló erőforrással segítjük elképzeléseiket, programjaikat.

- Azon **középiskolákkal**, ahová tanulóink jó része jelentkezik, fontos a meglévő kapcsolat erősítése, az elvárások tisztázása. Az iskolaváltás, az új környezet, az új társak, az új normarendszer sok fiatalnál okozhat megtorpanást, ezért ezekre, lehetőség szerint, fel kell készíteni tanulóinkat.
- **Gyermekvédelem, egészségvédelem, bűnmegelőzés, védőnői szolgálat**
A gyermekvédelem minden gyerekekre és fiatalra kiterjedő gondoskodás, pedagógiai, pszichológiai, szociális, egészségügyi, jogi tudnivalók összesége. Jelenleg minden egyes érintettel (gyermekjólét, gyermekvédelem, hivatásos gyám, iskolaorvos, védőnő, iskolarendőr) jó a kapcsolatunk, együttműködésünk. Partnereink jó részével rendszeres, néhánnyal alkalomszerű találkozásunk. Szeretném, ha félévenként közös fórumot, megbeszélést tartanánk annak érdekében, hogy együtt fókuszáljunk és reflektáljunk egy adott problémára, feltérképezzük, hogy ki-kik, a saját szakterületén belül, hogyan tudna hozzájárulni a még eredményesebb, hatékonyabb megoldásokhoz.
- **Kisebbségi önkormányzatunkkal** a jövőben arról szeretnék megállapodni, hogy együttműködésünk ne csak eseti jellegű legyen. Havi rendszerességgel találkozzunk az általunk megbeszélte fórumokon (pl. iskolai értekezlet, vezetőségi megbeszélés, önkormányzati ülés stb.), ahol folyamatosan elemezzük problémáinkat, eredményeinket, és kölcsönös megállapodások születhetnek tanulóink érdekében.
- Az **“Együtt a Gyermekekért” Alapítvány** munkáját segítve feladatunk új bevételi források keresése, a pályázati lehetőségek kiaknázása, a szülői munkaközösség és az alapítvány munkájának további összehangolása.

Záró gondolatok

A korábbi pályázataimban megfogalmazott célok közül nem valósult meg minden maradéktalanul, ill. néhány problémát más módon oldottuk meg, mint ahogy ott rögzítésre került. Egy öt évre szóló terv egy tudatosan átgondolt koncepció, melyet azonban a mindennapok időnként átgondolásra, „újra tervezésre” kényszerítenek, vagy ösztönöznek. Úgy gondolom, hogy egy új helyzethez történő alkalmazkodás, a rugalmasság sokszor célravezetőbb a vezetői munka során, mint a rögzített tervek hiánytalan teljesítése.

A fentiekben felvázolt gondolatok megvalósítása komoly munkát és nagy odaadást

kíván vezetőtől, pedagógustól, technikai dolgozótól egyaránt. A siker csak akkor lehetséges, ha a benne foglaltakkal az érintettek azonosulni tudnak. Vezetői programomat nagyrészt már a kialakult hagyományokra építettem. Nem kívánok a jól működő rendszeren mindenáron, csak az újítás kedvéért változtatni, hiszen a kor követelményei amúgy is sok változásra kényszerítenek bennünket. Nem szeretném természetesen azt sem, hogy a régi megszokások irányítsák munkánkat, de alkotó szándékú, újítások iránt fogékony tantestületben ez különben sem lehetséges!

Az intézményvezetői munka egyik alapvető feladata, hogy a vezető – bár valamilyen szinten elvárható, hogy a pedagógusok is figyelemmel kísérjék a törvényi változásokat, a módszerekben, tanulás-szervezési eljárásokban bekövetkezett újításokat- folyamatosan tájékoztassa tantestületét, dolgozóit a változásokról. Információit, tudását meg kell, hogy ossza közösségével, hiszen valamennyiünk érdeke az elvárásoknak való megfelelés, a fejlődés.

Nézetem szerint a jó vezető az, aki minden tudásával és erejével azon munkálkodik, hogy biztosítsa munkatársai számára az eredményes, hatékony munka feltételeit és nyugodt, kiegyensúlyozott légkört teremtsen. Képes arra, hogy fejlesztési elképzeléseit meggyőzően tudja közvetíteni nevelőtestülete számára, s valamennyi innováció közös akarat és munka eredménye.

Hiszem, hogy csak olyan pályázat valósítható meg eredményesen, amely a tantestület számára is elfogadható irányt mutat. Mind emellett fontosnak tartom a hitelességet, a személyes példamutatást. Céлом, hogy a mindennapi vezetői munka során is érezzék kollégáim, hogy terveim, erőfeszítéseim közös céljainkat szolgálják, s ez nem más, mint tanítványaink, intézményünk jövőjének szem előtt tartása.

Megtiszteltetés lesz számomra, ha vezetői programomhoz és annak megvalósításához elnyerhetem iskolánkban, a tagintézményünkben dolgozók, közvetlen és közvetett partnereink bizalmát.

Tiszakanyár, 2018. március 27.

Lenyuné Farkas Katalin Edit