

Angol Nyelvet Emelt Szinten Oktató Általános Iskola

IGAZGATÓI PÁLYÁZAT

Készítette: Kovács Petronella Ilona

Budapest, 2026. március 5.

TARTALOM

1. Bevezetés	4.o.
2. Helyzetelemzés	6.o.
2.1. Az oktatási környezet	6.o.
2.2. Tárgyi feltételek	7.o.
2.3. Tanulói létszámadatok.....	8.o.
2.4. Személyi feltételek	9.o.
2.5. Az oktató-nevelő munka helyzete	10.o.
2.5.1. Pedagógiai alapelveink	10.o.
2.5.2. Pedagógiai eredményeink	11.o.
2.5.3. A kiemelt figyelmet igénylő tanulók	15.o.
2.5.4. Az iskola értékelési rendszere	16.o.
2.5.5. Munkaközösségeink, tagozatok	16.o.
2.5.6. Hagyományaink	17.o.
2.6. Szervezeti kultúra	18.o.
2.6.1. Az iskola mint szervezet.....	18.o.
2.6.2. A szervezeti kultúra	18.o.
2.7. Kapcsolataink	19.o.
2.7.1. Kapcsolat a szülőkkel	19.o.
2.7.2. Külső kapcsolataink.....	20.o.
3. Vezetői program	22.o.
3.1. Vezetői céljaim: jövőképünk.....	22.o.

3.2. Személyi feltételeink	22.o.
3.3. Tanulói közösségek.....	23.o.
3.4. Szervezetfejlesztés	24.o.
3.5. Az értékelési kultúra fejlesztése	25.o.
3.6. Az angol nyelv tanítása	26.o.
3.7. Kapcsolat a szülőkkel	27.o.
3.8. Hagyományörzés és közösségépítés: A Gála	28.o.
4. Összegzés	29.o.

1. Bevezetés

Közel 25 éves pedagógusi, egy évtizednyi munkaközösség-vezetői, közel ugyanennyi osztályfőnöki és egy év intézményvezető-helyettesi tapasztalat után 2025 augusztusában kaptam azt a megbízást, lehetőséget, hogy az Angol Nyelvet Emelt Szinten Oktató Általános Iskolában lássam el az igazgatói feladatokat: ezt a felelősségteljes, de egyben szép és változatos, kreatív munkát.

A már említett tapasztalataim mellett a pedagógiai mérés-értékelés szaktanácsadóként végzett tevékenységem teszi teljessé szakmai portfóliómat. Pályafutásom e tartalmas időszaka alatt olyan rendszerszemléletet és gyakorlati tudást szereztem, amely közvetlenül hasznosítható az intézményvezetés munkájában.

A vezetői feladatok ellátásához hozzásegített az elmúlt hónapok alatt szerzett tapasztalaton kívül az is, hogy ezt megelőzően intézményvezető-helyettesként széles körű munkát végeztem: közvetlenül irányítottam a pedagógusok szakszerű munkáját; szakmai tanácsokkal segítettem és ellenőriztem a szakmai munkaközösségek munkáját. Betartattam a belső szabályzatokat, előírásokat, gondoskodtam arról, hogy a jogszabályoknak megfelelően járjunk el. Elkészítettem az intézményi tantárgyfelosztást, az órarendeket. Értekezleteket készítettem elő és tartottam meg. Irányítottam a továbbtanulással kapcsolatos adminisztratív feladatokat, a pedagógusok továbbképzését. Előkészítettem és megszerveztem az országos kompetenciamérések lebonyolításával kapcsolatos feladatokat, a helyettesítéseket, az ügyeleti rendet. Ellenőriztem a tanügynyilvántartást, jegyzőkönyveket. Irányítottam az intézményi rendezvényeket, intézményi statisztikát készítettem.

A tanári pályához tartozó szerteágazó tevékenységekkel, feladatokkal találkozhattam, amelyekhez mind az alkotás képessége, mind a folyamatos és állandó tanulás elengedhetetlen. Részt vettem a különféle iskolai dokumentumok elkészítésében (helyi tanterv, pedagógiai program). Iskolai működési programokat dolgoztam ki, szervezési projektek felelőse voltam. Mindezek olyan kihívások, amelyek vonzóvá, érdekessé teszik számomra a vezetői feladatokat.

Hiszem, hogy a tanári hivatáshoz kellő alázattal és rugalmassággal lehet közelíteni. Hiszek a csapatmunkában való együttműködésben, mert egymást inspirálva sokkal hatékonyabban és eredményesebben érhetjük el céljainkat. Kiemelten fontosnak tartom a folyamatos tanulást, megújulást, a diákok személyiségéhez alkalmazkodó új módszerek, technikák alkalmazását a tanítás gyakorlatában.

Szemléletem szerint "A vezetés olyan tevékenység, amely - a kommunikációs folyamatra támaszkodva - meghatározott cél (célok) érdekében befolyásolja az emberek közötti kapcsolatokat és az emberi magatartásokat." (*Bayer, 1995*)

Más megközelítésben: "A vezetés mások befolyásolása abból a célból, hogy valamilyen feladatra közös megoldást találjanak. A vezetés létrejöttéhez szükséges, hogy a vezető el tudja fogadtatni, a vezetett pedig el tudja fogadni a közöttük levő egyenlőtlenséget. E nélkül nem beszélhetünk vezetésről, csupán kényszerítésről vagy elnyomásról." (*Kiss, 2004*)

Meggyőződésem, hogy a vezetés olyan folyamat, amely emberek munkáját hangolja össze több tényező együttes figyelembevételével egy irányításra alkalmas, megfelelő vezető által.

Vezetőként is hiszem, hogy a világ legszebb hivatása pedagógusnak lenni. „Villányi Attila gondolatát továbbgondolva: Ahogyan „egy jó tanárnak”, úgy egy jó vezetőnek „az iskola bizonyos szempontból a személyes élete részévé válik. Otthon, hétvégén, az utcán, az üzletben sem tudja függetleníteni magát attól. Az legyen” vezető, „tanár, aki ezt elfogadja, és nem harcol ellene”. Egyetértek a nagyhírű tanár úrral: megbízott vezetőként is hasonlóak a tapasztalataim: el kell fogadnunk, hogy szükség van a folyamatos jelenlétre, meg kell szereznünk azt a sokféle tudást (épületüzemeltetés, gazdasági kérdések, jogi ismeretek, pszichológia stb.) amelyek elengedhetetlenül fontos részei egy iskolaigazgató munkájának.

S hogy mi segített idáig is abban, hogy vezetővé válhassak? Valószínűleg a hivatástudatom, az elkötelezettségem a gyerekek és az iskola iránt. Úgy vélem, rendelkezem olyan szervezői és irányító képességekkel, amelyek alkalmassá tesznek az igazgatói feladatok ellátására. Ebben a felelősségteljes munkában nagyfokú biztonságot ad - és már eddig is megkönnyítette a dolgomat - az a kiváló örökség, amelyet elődömtől vehettem át. Stabil alapokon nyugvó, szakmailag elismert és értékteremtő intézmény irányítását folytathatom, amiért elismeréssel tartozom az előző vezetésnek. Ez a régóta fennálló, biztos szakmai háttér teszi lehetővé, hogy ne válságkezelésre, hanem a továbbépítésre, megújulásra és a pedagógiai munka további finomhangolására koncentrálhassak.

Szakmai tudásommal és teljes odaadással azon fogok dolgozni, hogy intézményünkben minden gyermek számára biztosított legyen a boldog és emlékezetes gyermekkor.

2. Helyzetelemzés

2.1. Az oktatási környezet

Az Angol Nyelvet Emelt Szinten Oktató Általános Iskola egy 8 évfolyamos alsó és felső tagozattal rendelkező iskola, melynek alapfeladata az általános iskolai nevelés-oktatás, az SNI általános iskolai tanulók integrált iskolai ellátása és az egyéb köznevelési foglalkozás. Fenntartója az Észak-Budapesti Tankerületi Központ. Az intézmény kapacitása az 1-8. évfolyamon évfolyamonként legfeljebb 3 osztály, ahol nappali rendszerű képzésben tanulnak a diákok.

Intézményünk stabilitásának és a kiegyensúlyozott oktatási környezetnek alapfeltétele a fenntartóval való szoros és hatékony együttműködés. Az elmúlt évek tapasztalatait a kiszámíthatóság jellemezte, köszönhetően az Észak-Budapesti Tankerületi Központ támogató szakmai jelenlétének. A fenntartói és működtetői feladatok magas szintű ellátása biztonságot ad az iskolai munkához, a segítő szándékú, konstruktív partnerség pedig közvetlenül hozzájárul szakmai céljaink megvalósításához.

Az oktatási környezetet a technológia fejlődés gyors és forradalmi változása is formálja; része a mindennapi életünknek, így hatással van a nevelés és oktatás területére is. „A technológia, ha akarjuk, ha nem, velünk van” (*Halász Gábor, 2021*).

A 21. századi oktatási környezet alapját a technológiai fejlődés és az ebből formálódó „információs társadalom” jelenti, annak minden pozitív és negatív következményével együtt. Ma már az információ rendkívül könnyen elérhető a legtöbb ember számára, „megkönnyítve” az emberek életét. A digitális platformok, a közösségi média használata „megkönnyíti a kapcsolattartást, de már a saját bőrünkön érezzük az ezzel járó negatív következményeket is: a mentális és fizikai egészségünkre gyakorolt hatásait, a társadalmi elszigetelődés problémakörét, a kommunikációs eltévelyedéseket, a magánszféránk esetleges megsértését, az érzelmek kifejezésének a nehézségeit, valamint az empátikus viselkedés és a szociális kompetenciák fejlődésének elakadását.

A technológiai fejlődést azonban – tudatos és módszertanilag megalapozott módon, de kritikusan – ki kell aknáznunk. A pedagógusok mindennapi életük során tapasztalják, hogy a tanulók közötti egyéni pedagógiai különbségek egyre hangsúlyosabbá válnak és egyre nehezebb kezelni ezeket a különbségeket. A személyre szabott tanulás szerepének térnyerésével kihasználhatjuk a mesterséges intelligencia nyújtotta segítséget. A MI továbbá segítheti a tanárok munkáját az órákra való felkészülésben, az értékelési feladatokban, szórakoztatóbbá, élményszerűbbé, hatékonyabbá teheti a tanulást, alapjaiban formálva át a tanítás hagyományos

kereteit. Éppen ezért a kollégák digitális módszertani továbbképzése nem csupán lehetőség, hanem elkerülhetetlen feladat. Az iskola fontos feladta az elkövetkezendő időszakban a szülőkkel karöltve, hogy irányt mutasson a tanulóknak a technológia tudatos és kiegyensúlyozott használatában, megóvva gyermekeinket annak esetleges káros hatásaitól. Megelőző programokkal és folyamatos edukációval kell segítenünk a technológia okozta káros hatások kivédését.

Hiszem, hogy a szülőkkel való szoros együttműködésben és értékrendbeli egyetértésben képesek vagyunk olyan környezetet teremteni, amelyben gyermekeink a digitális világ lehetőségeit használva, de annak veszélyeitől megóvva válhatnak egészséges, boldog felnőttékké.

2.2. Tárgyi feltételek

Az Újpest Káposztásmegyer I. lakótelepének és családi házas övezetének találkozásánál elhelyezkedő közösségi közlekedéssel is jól megközelíthető az 1961-ben épült iskola épülete.

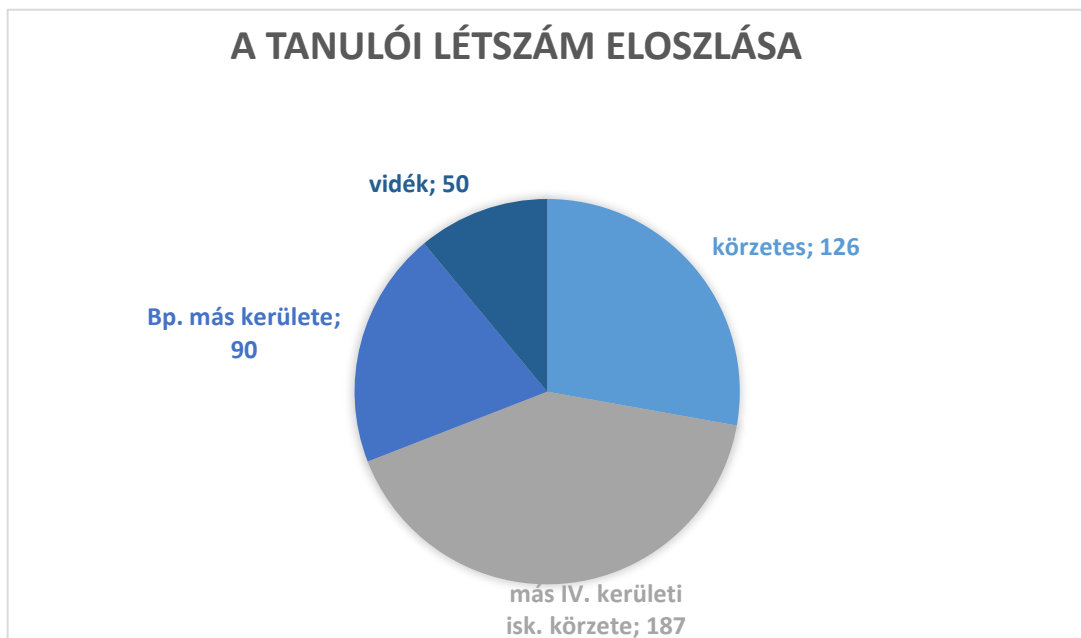
Az épület belső tereit és felszereltségét tekintve a 2021-es FIT telephelyi jelentésének tanulási környezetre vonatkozó adatai alapján elmondhatjuk, a telephelyen az elmúlt tíz évben elvégzett részleges felújítási munkálatoknak köszönhetően jó állagú. 2017 nyarán egy energetikai felújításon ment keresztül az iskola: a fűtésrendszert korszerűsítették és néhány mosdót is felújítottak. 2022-ben megépült az új tornacsarnok, amelyet az iskola tanulói hétköznaponként délután 4 óráig vehetnek birtokukba. Az iskola épületében 16 tanterem található, melyeket folyamatosan karban tartunk. A tantermeken kívül az épületben számítógépterem, könyvtárszoba, egy tornaterem, egy tornaszoba, fejlesztőterem és két nyelvtanulásra alkalmas helyiség található. Ugyanakkor a minőségi oktatási környezet fenntartásához elengedhetetlen feladatunk lesz a bútorzat és egyéb berendezési tárgyak ütemezett cseréje, valamint az audiovizuális és infokommunikációs eszközpark (digitális táblák, projektorok, hálózati infrastruktúra) folyamatos modernizálása.

Az intézményi infrastruktúra fejlesztése terén kiemelt figyelmet fordítunk az állagmegóvásra és a modern tanulási környezet kialakítására, amelyben az Észak-Budapesti Tankerületi Központ elkötelezett partnerünk. Az elmúlt időszak eredményes együttműködésének köszönhetően az idei tanévben már három tantermet újíthattunk fel teljeskörűen. Terveink szerint a tavaszi szünetben sor kerül mindkét ebédlő tisztasági festésére is. Meghatározó jelentőséget tulajdonítunk a higiéniai körülmények javításának is: a folyamatos karbantartási munkálatok eredményeként 2026 februárjára megvalósult a melegvíz-szolgáltatás korszerűsítése a második emeleti vizesblokkokban.

2.3. Tanulói létszámadatok

Jelenleg az intézményben 453 aktív tanuló végzi tanulmányait. Iskolánkat szívesen választják körzeten kívüliek, vidékről bejárók, másik kerületben lakó családok (1. ábra). A tanulólétszám már hosszú évek óta állandó. Az angol nyelv tanulása vonzó lehetőséget kínál a diákok számára, ezért a kisgyermekes családok bizalommal fordulnak hozzánk. Eddig a körzetünkben lakó szülők, és a körzeten kívüliek nagyfokú érdeklődése is biztosította, hogy az iskolának nem voltak beiskolázási gondjai.

A napközi otthoni ellátást az elmúlt években körülbelül a tanulók 40%-a igényelte. Az alsósok körében – érthető módon – nagyobb az érdeklődés. Az iskolai étkeztetést a tanulók több mint fele igényli.



1. ábra: A tanulók száma lakhely szerinti eloszlásban

A 2025. évi októberi statisztikai adatok azt mutatják, hogy a tanulóink 4%-a veszélyeztetett, 3 fő tanulóink pedig hátrányos helyzetű.

Az intézmény a 2025/ 2026-os tanévben 22 osztálynak és 10 napközis csoportnak ad helyet.

Az iskola épületét maximálisan kihasználjuk. Azonban egyre nagyobb kihívást jelent, hogy helyet találjunk az utóbbi időben megnövekedett számú kiscsoportos foglalkozásnak

(gyógypedagógiai foglalkozások, fejlesztő foglalkozások, pszichológiai foglalkozások, iskolaorvosi/ védőnői szoba, csoportbontásban tanulók terme).

2.4. Személyi feltételek

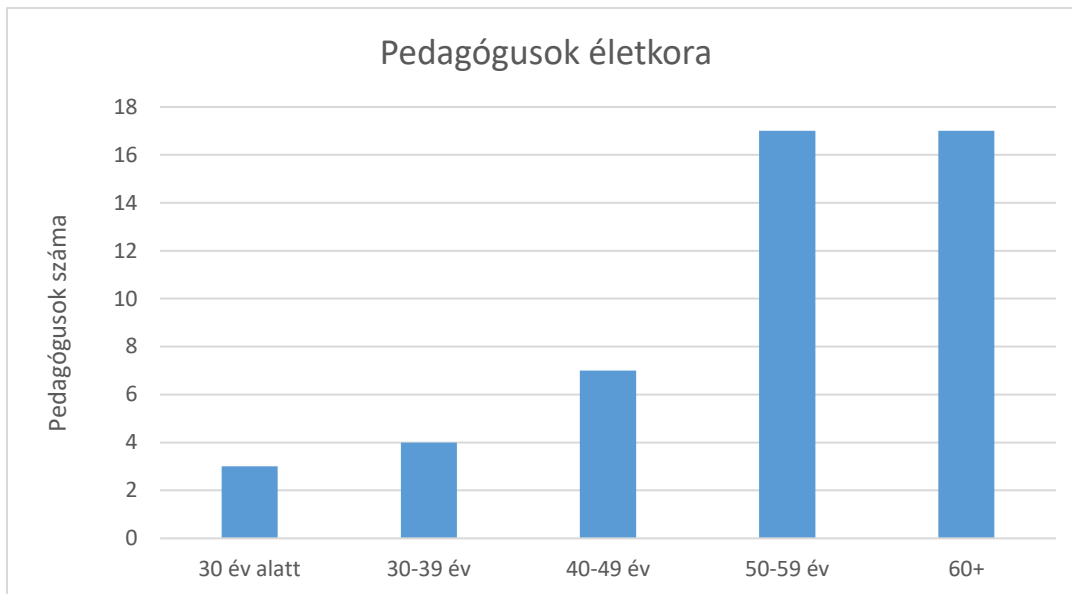
Az intézményünkben 48 pedagógus, 3 nevelést-oktatást segítő kolléga és 10 technikai munkatárs dolgozik.

Az elmúlt években a pedagógus álláshelyek munkaidő szerinti eloszlásában változás következett be: megnőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma. Ennek egyik oka, hogy egyre több nyugdíjas kolléga részmunkaidőben dolgozik (2. ábra).



2. ábra: A pedagógusok száma és aránya munkaidő szerinti eloszlásban

A 2025. évi októberi statisztikai adatok szerint a pedagógusok korfája a következőképpen alakult (3. ábra). Ennek alapján elmondhatjuk, hogy az elkövetkezendő években pedagógusközösségünk jelentős része eléri a nyugdíjkorhatárt. Ez a folyamat tudatos utánpótlás-stratégiát és az intézményi tudásmegosztás rendszerszintű támogatását igényli.



3.ábra: A pedagógusok életkorának eloszlása

Az iskola a pedagógiai munka személyi feltételeit illetően optimális helyzetben van. A szakos ellátottság jó. Többen egyetemi végzettséggel rendelkeznek, öt főnek szakvizsgája van.

2.5. Az oktató-nevelő munka helyzete

2.5.1. Pedagógiai alapelveink

A nevelőtestület a diákok szociokulturális adottságait figyelembe véve alakította ki pedagógiai alapelveit:

- A személyesség elvét, melyben törekszünk arra, hogy minden tanulónak a neki szükséges biológiai, fiziológiai, pszichikai törődést, nevelést, oktatást, fejlesztést nyújtsuk.
- A méltányosság elvét, mely számunkra ez a nem kirekesztő, elfogadó és befogadó iskolatípust jelenti, amelyben a tanulók a saját fejlődési lehetőségeiket optimálisan használják ki.
- A hozzáférés elvében a demokrácia alapértékeit valósítjuk meg: véleménynyilvánítási jogot, képviseleti jogot, érdekérvényesítést, egyenlőséget, munkamegosztást.
- Az értékteremtés és értékközvetítés elve szellemiségében az egyén és közösség értéktudatosságát formáljuk, törekedve a „saját” értékrendszer kialakítására, a „mi” és az „én” összehangolására.
- A partnerközpontúság elve alapján figyelembe vesszük partnereink igényeit és elvárásait.
- Biztosítjuk az esélyegyenlőség elvét, hogy a személyes és társadalmi körülmények (pl. nem, társadalmi-gazdasági helyzet, vallási hovatartozás, etnikai származás) az iskolában ne

jelentsenek akadályt a nevelési- oktatási lehetőségek kihasználásában. Igyekszünk teret biztosítani a nevelő, irányító, vezető szerep mellett a tanulók öntevékenységének, önkormányzó képességének kibontakozásához.

- A tehetséggondozás elve kiemelt jelentőséggel bír. Biztosítjuk a tantárgyi tehetséggondozás lehetőségét, valamint iskolai, kerületi, fő- városi, országos és nemzetközi versenyeken való részvétel lehetőségét.

Az iskola specialitása az emelt óraszámú angol nyelvoktatás, mely sikeres és népszerű. Ma a legkeresettebb tudásterületek egyike az idegennyelv-tudás (*Enyedi és Medgyes, 1998*), amely nem önmagáért való cél, hanem az ismeretszerzés, a napi kommunikáció és munkavégzés elengedhetetlen eszköze (*Nikolov és Vígh, 2012*).

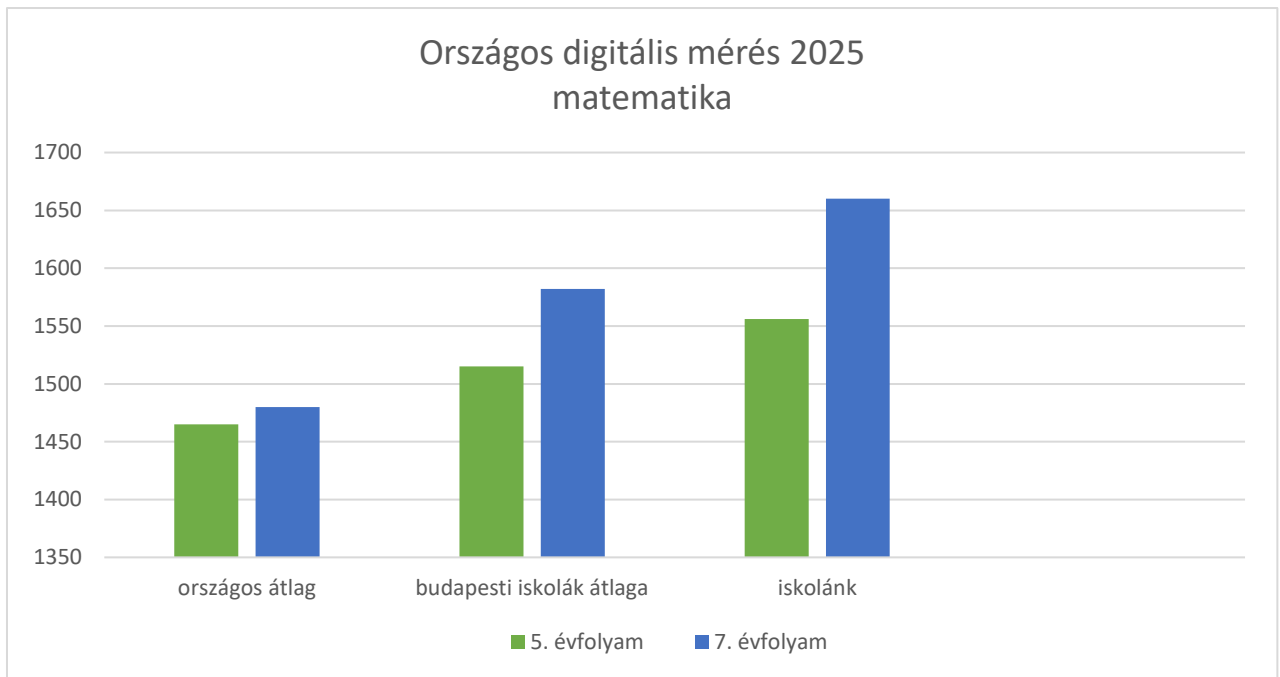
A diákok harmadik osztályban, hetente két órában foglalkoznak az angol nyelvvel. Negyedikben heti három, ötödik évfolyamtól kezdve pedig öt órában tanulják az angol nyelvet. Első évfolyamtól szülői kérésre szakköri formában lehetséges az angoltanulás. „Az idegen nyelv tanítását sávós formában, nyelvi fejlettségi szint szerinti csoportbontásban végezzük. A második osztály végén a tanító javaslata alapján alakítjuk ki a csoportokat.” ...” A csoportok átjárhatóak. Ha kiderül, hogy egy tanuló mégis jobb képességekkel rendelkezik, mint a csoportba járó többi diák, akkor év végén magasabb sávba kerülhet...” (*Pedagógiai Program, 2025*).

2.5.2. Pedagógiai eredményeink

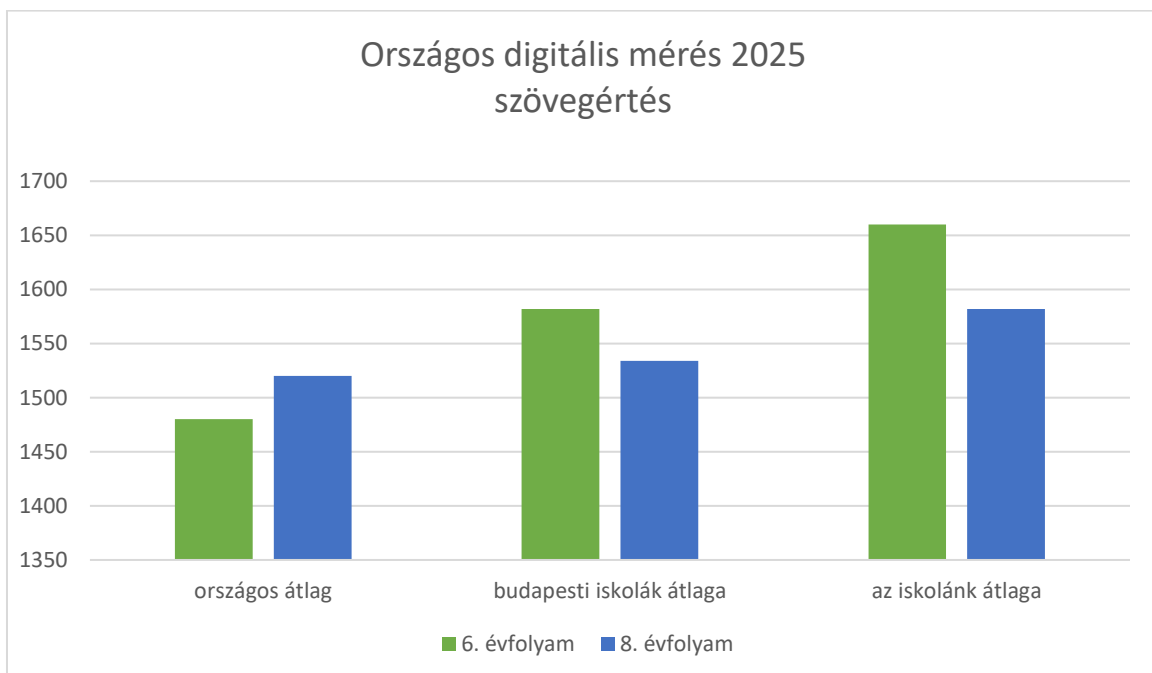
„A szülők nagyrészt két jelentőségteljes okot jelölnek meg arra a kérdésre, hogy miért a mi iskolánkba szeretné a gyermekét hozzánk beíratni. Az egyik a több mint 60 éve eredményesen működő angol tagozat (emelt szintű nyelvoktatás), a másik ok pedig a nevelés-oktatás színvonala, melyet olyan objektív mutatók jellemeznek, mint a középiskolai beiskolázás statisztikája, a versenyeredmények, az országos mérések statisztikái és a digitális kompetenciamérés eredményei. A szülők iskolaválasztását leginkább az alsó tagozat munkájáról kialakított vélemény és a tanítók személye befolyásolja” (*Pedagógiai program, 2025*).

Kiváló eredményeket érnek el a tanulóink az országos kompetenciaméréseken (*4., 5., 6.ábra*).

A 2025-ös tavaszi mérést megvizsgálva minden mérési területen, mindegyik mért évfolyamon szignifikánsan jobb eredményt értek el az iskolánk tanulói az országos átlaghoz és a referenciacsoporthoz viszonyítva is.

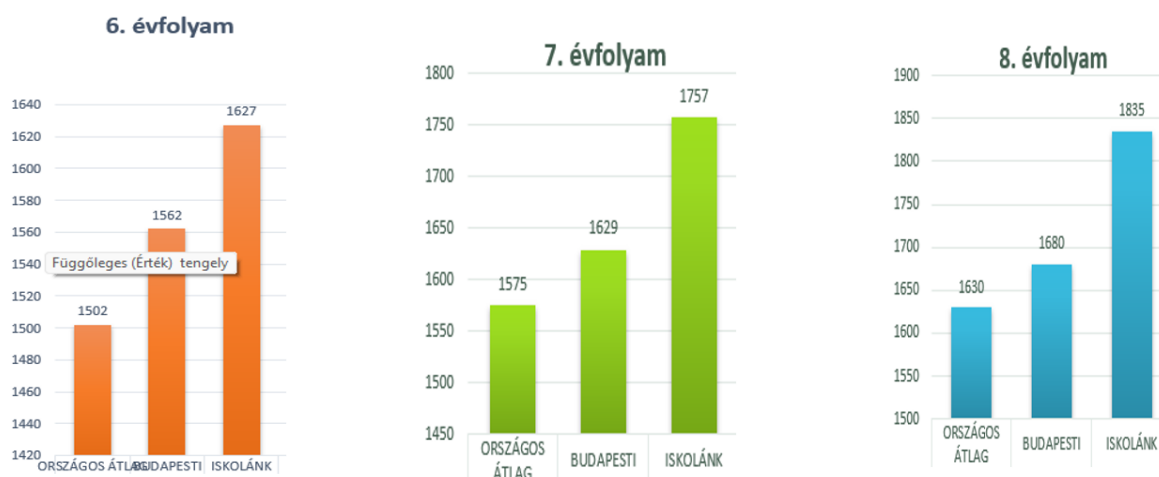


4.ábra: Kompetenciamérés eredménye a matematikai eszköztudás területén



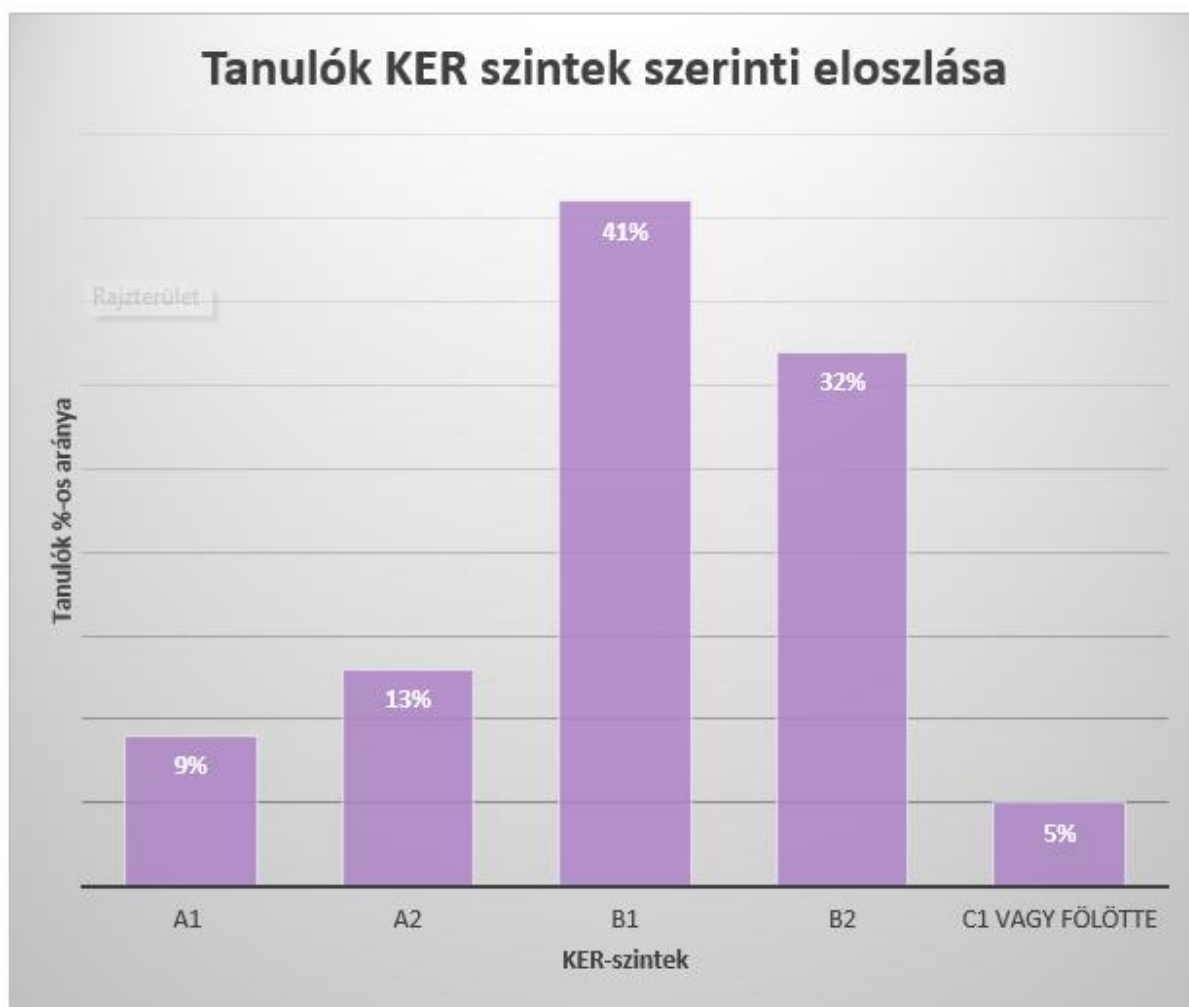
5.ábra: Kompetenciamérés eredménye a szövegértés területén

2025-ös országos mérés ANGOL NYELV



6.ábra: A kompetenciamérés angol nyelvi eredményei

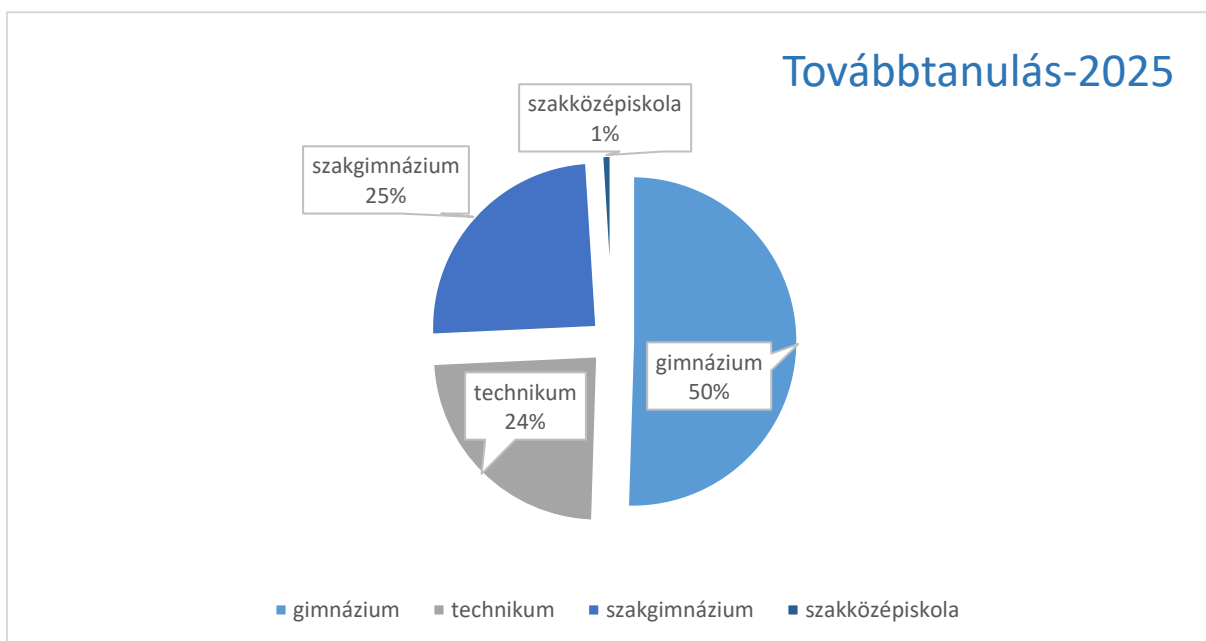
Az angol nyelv eredményes oktatása megmutatkozik az országos kompetenciamérés eredményein kívül abban is, hogy tanulóink többsége a nyolcadik évfolyam végére eléri a B1 vagy a B2 önálló nyelvhasználói szintet (7. ábra), s közülük többen nyelvvizsgabizonyítványt szereznek.



7. ábra: Nyolcadik osztályosok angol nyelvi KER-szintek szerinti megoszlása

KER: Közös Európai Referenciakeret

Az általános iskola feladata az alapfokú nevelés-oktatás. „Az általános iskola a tanulót az érdeklődésének, képességének és tehetségének megfelelően felkészíti a középfokú iskolai továbbtanulásra” (Nkt.10. §). A továbbtanulási mutatóink alapján elmondhatjuk, hogy ennek is sikeresen eleget teszünk. Nyolcadikosaink olyan „jó hírű” gimnáziumokba is bekerülnek, mint a „Fazekas”, AZ „ELTE Apáczai” vagy az „ELTE Radnóti”. A 2025-ös továbbtanulási statisztika a következőképpen alakult (8. ábra). A tanulók fele gimnáziumban tanult tovább. A tanulók közel negyede technikumban, negyede szaggimnáziumban folytatta tanulmányait. Egy tanuló szakközépiskolába került.



8. ábra: A nyolcadik évfolyam továbbtanulási mutatói iskolatípusonként

Tanulóink eredményesen szerepelnek a kerületi, területi, a fővárosi és az országos versenyeken (<https://fotiu.hu/eredmenyek2526/>)

2.5.3. A kiemelt figyelmet igénylő tanulók

A beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő (BTMN) gyermekek száma az iskolánkban évről-évre növekszik: jelenleg 55 tanuló rendelkezik érvényes szakvéleménnyel. 10 sajátos nevelési igényű (SNI) tanuló tanul az iskolában.

Az iskola valamennyi, SNI és BTMN tanulót integráltan nevel, differenciáltan oktat. A gyerekek optimális fejlődése érdekében különös gondot fordítunk az egyéni bánásmód elvének érvényesítésére. Célunk a hátrányok megelőzése, csökkentése, kompenzálása, a képességek kibontakoztatása, a gyerekek társadalmi beilleszkedésének sérülés-specifikus szempontú támogatása. Az iskola biztosítja, hogy a fejlesztés segítse az önállóságot, a társadalmi beilleszkedést és hogy a tanulót a nevelés, oktatás, fejlesztés ne terhelje túl. Odafigyelünk arra is, hogy az SNI és BTM nehézséggel küzdő gyerekek sikeresen megfeleljenek a tantervi követelményeknek.

Iskolánk kiemelt figyelmet fordít a tehetséges gyermekek megfelelő fejlesztésére is. Minden pedagógusnak kiemelt feladata, hogy a tanulóiban rejlő képességeket kibontakoztassa

és továbbfejlessze. Ehhez elengedhetetlen a tanuló képességeinek és érdeklődési körének és mentális, pszichés tulajdonságainak feltérképezése.

A kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal az egyéni bánásmód elvét alkalmazva egyrészt a tanórákon foglalkozunk, másrészt a diákjaink számára a tanórán kívüli tevékenységek széles skáláját alkalmazzuk: szakköröket, fejlesztő foglalkozásokat, differenciált foglalkozásokat biztosítunk a számukra.

2.5.4. Az iskola értékelési rendszere

Intézményünk pedagógiai kultúrájának meghatározó eleme az értékelés szerepe és módszertana, amelynek alapelveit a Nemzeti alaptanterv (*NAT, 2020*) iránymutatásaival összhangban határoztuk meg.

Szakmai dokumentumaink, így a Pedagógiai program is részletesen szabályozza a belső értékelés rendjét, a beszámoltatás követelményeit és a NAT-ban előírt kompetenciaalapú visszajelzési formákat.

Az első és a második évfolyam első félévében a köznevelési törvényben foglaltak az irányadóak.

Felső tagozaton a tanulók magatartását és szorgalmát az osztályfőnök havonta, minden harmadik hónapban pedig a nevelőtestület érdemjeggyel értékeli.

2.5.5. Munkaközösségeink, tagozatok

„Az iskola nevelőtestülete munkaközösségekben dolgozik. A szakmai munkaközösségek feladata a nevelő-oktató munka folyamatos fejlesztése mellett a szakmai egység biztosítása, a tapasztalatok átadása” (*SZMSZ*). Iskolánkban 2025 szeptembere óta 8 munkaközösség működik a két tagozaton. Az alsó tagozaton 3, a felső tagozaton 4, az ökoiskolai munkaközösség pedig mindkét tagozatot végzi feladatait.

A szakmai munka irányításában kulcsszerepet töltenek be az igazgatóhelyettesek, akik tapasztalt vezetőként, magas szintű szakmai felkészültséggel koordinálják saját tagozatuk tevékenységét. Mind a stratégiai tervezésben, mind az operatív megvalósításban az intézményi vezetés stabil és megkerülhetetlen szereplői.

Intézményünk képzési szerkezete tudatosan illeszkedik a gyermeki fejlődés szakaszaihoz. Az első négy évfolyam az alapozás időszaka, ahol az első két év az iskolai munkára való felkészítést, a 3–4. évfolyam pedig a fokozatosan megjelenő teljesítményelvárásokhoz való alkalmazkodást szolgálja. A felső tagozaton, az 5–6.

évfolyamon a tudásanyag tagolódása válik meghatározóvá, míg a záró két évben az összetettebb tartalmakkal történő kompetenciafejlesztés készíti elő a tanulókat a középfokú továbbtanulásra.

A rendszerszintű munkaszervezés és a szakmai munkaközösségek tudásmegosztása elengedhetetlen feltétele annak, hogy intézményünk maradéktalanul teljesítse a Nemzeti alaptanterv elvárásait, és biztosítsa azok sikeres érvényesülését a mindennapi pedagógiai gyakorlatban.

2.5.6. Hagyományaink

„A hagyományok ápolásának és az újak kialakításának célja, hogy a tanulók és a pedagógusok érzelmileg is kötődjenek az iskolához” (SZMSZ). „Iskolánk arculatát elsősorban az általános iskola alapfunkciójából adódó feladatok határozzák meg, másrészt az a több mint 60 éves hagyomány, melynek alapján az emelt szintű angol nyelv tanítását működtetjük eredményesen” (Pedagógiai program,2025).

Nyolc évfolyamos általános iskola révén kiemelt figyelmet fordítunk a leendő első osztályosaink fogadására. Négyállomásos beiskolázási programunk a közösségépítő Mikulásváróval veszi kezdetét, amelyet a januári tájékoztató szülői értekezlet követ. A tavaszi nyílt napok, nyílt órák lehetőséget adnak a szakmai munka közvetlen megismerésére, a folyamatot pedig a júniusi ismerkedési délután zárja, ahol a gyermekek már jövődöbéli tanítóikkal és osztálytársaikkal találkozhatnak.

A tehetséggondozás szellemében számos háziversenyt és vetélkedőt szervezünk, emellett ösztönözzük a kerületi és országos megmérettetéseken való részvételt is. Tanulóink évről évre eredményesen szerepelnek humán, reál és sportterületen egyaránt.

Közösségi életünk része a farsangi multság, a zsidóvásár, a szakmai és tematikus napok, illetve a végzősök ballagása. A kiemelkedő teljesítményt nyújtó diákokat díszoklevéllel ismerjük el, ezzel is erősítve a pozitív példaképek szerepét és az iskolai kötődést. Tanítványainkat a kerületi közösség is rendszeresen elismeri (Újpest Kiváló Tanulója, Újpest Kiváló Sportolója); ezzel elnyerve egy szélesebb társadalmi közösség elismerését.

Hagyományaink ápolása megmozgatja az iskola közösségét, élményt nyújt diákjainknak.

2.6. Szervezeti kultúra

2.6.1. Az iskola, mint szervezet

Intézményünk szervezetét a tanulók, a pedagógusok és a segítő munkatársak közössége alkotja. „Az iskola szervezeti felépítése funkcionális” (*Pedagógiai Program, 2025*). A tágabb iskolai közösség részét képezik a szülők is; szervezeti szinten (pl. SZMK) képviselik szempontjaikat.

„A szakmai munkaközösségeknek jelentős szerepük van az iskolai nevelés-oktatás tervezésében, szervezésében, ellenőrzésében, a tapasztalatok közvetítésében, az információáramlásban, a szakmai egység biztosításában, az együttműködés erősítésében” (*Pedagógiai Program, 2025*).

Iskolánkban nyolc munkaközösség működik: az 1-2. osztályban tanítók munkaközössége; a 3.-4. osztályban tanítók munkaközössége; a napközis munkaközösség; a reál munkaközösség; a humán munkaközösség; az idegen nyelvi munkaközösség; az ökoiskolai munkaközösség és az osztályfőnöki munkaközösség.

Az iskolának, mint szervezetnek, többféle funkciója létezik. Az egyik legfontosabb, hogy mentálisan és fizikailag is egészséges, boldog gyermekeket neveljen, segítse egyedi személyiséggé válásukat, biztosítsa ennek feltételeit; minden tanuló számára biztosítsa az általános műveltség megszerzéséhez szükséges lehetőséget; közvetítse a társadalmunk normáit, értékrendjét; felkészítse a diákokat az önálló életvitelre, a pályaválasztásra és a változó társadalmi környezetbe való sikeres beilleszkedésre.

2.6.2. A szervezeti kultúra

„A szervezeti kultúra akarattunktól függetlenül létezik akár akarjuk, akár nem. Lehet elfogadni egy szervezet kultúráját vagy törekedni annak megváltoztatására, egyvalamit azonban nem lehet: figyelmen kívül hagyni” (*publikacio.uni-miskolc.hu*).

A szervezeti kultúrát többféleképpen is definiálhatjuk. *Bower* szerint egyszerűen megfogalmazva, „ahogy mi itt a dolgunkat tesszük” (*The way we do things around here*). Egy másik népszerű megfogalmazás szerint a kultúra nem más, mint "a ragasztó, ami összetartja a vállalatot" (*The glue that bonds the company together*).

A szervezeti kultúrának vannak verbális megnyilvánulásai, mint például az intézmény neve, a tanterve, az intézményen belüli kommunikációs nyelv, a híres diákjai. A kultúra közvetlenül érezhető az épületen, a felszereltségen keresztül, az egységes öltözködésen, egyenruhán keresztül is. Iskolánkban az iskolaköpeny viselése - az éghajlati adottságokra

figyelemmel - októbertől májusig kötelező. A viselkedésbeli megnyilvánulások, mint pl. a mindennapi rituálék, az ünnepek, megemlékezések, a nevelés, tanítás-tanulás folyamata szintén a kultúra részét képezik.

Fontos, hogy közösségünk tagjai a szervezeten belül hogyan érzik magukat, milyen a közérzetük, mennyire elégedettek. Ez a szervezet légköre, klímája. Ebben meghatározó a vezető stílusa (*K. Lewin, 1939*).

A kommunikáció a szervezeten belüli együttműködés mozgatórugója. Lényeges, hogy az információ pontosan és időben eljusson az érintett tagokhoz. A kommunikáció annál hatásosabb, minél több irányú az egységek közötti információáramlás.

A nevelési légkör vizsgálata a tanárok és tanulók észlelésére épül, és bár a saját szerepüket ebben lekicsinyítik, és inkább magukon kívüli tényezőknek tulajdonítják a klímát (*Kósáné, 1998*).

A szakirodalom, illetve a korábbi nevelőtestületi klímavizsgálatok alapján elmondhatjuk, hogy az iskolai légkört leginkább a személyes viszonyok és tárgyi körülmények befolyásolják. Az intézmény légkörében a vezetésnek, ezen belül is az intézményvezetőnek, a tantestületnek – az osztályfőnököknek -, a tanulóknak, szülőknek van nagy szerepe.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a szervezeti kultúra jelentőségét nem szabad elhanyagolnunk. Egy szervezet, ezen belül egy közoktatási szervezet, csak úgy hatékony és alkalmazkodóképes, ha a szervezeti kultúra kiegyensúlyozott, mértéktartó, odafigyel az iskolai klímára, a hatékony kommunikációra. Úgy tartja szem előtt a szervezeti kultúra összetevőit, hogy az intézmény által kitűzött célokat az képes legyen elérni és megvalósítani.

2.7. Kapcsolataink

2.7.1. Kapcsolat a szülőkkel

Egy iskola eredményes működésének alapja a tanuló-szülő-pedagógus hármas egységének kiegyensúlyozott együttműködése; figyelembe kell vennünk mind a diákok, mind a szülők érdeklődését és érdekeit. Segítő és érdeklődő hozzáállásunkkal az egyenrangú és tiszteletteljes kapcsolat kialakítására törekszünk.

Családi háttérüket tekintve a diákok heterogén összetételű gyermekcsoportot alkotnak. A szülők egy része rendszeresen érdeklődik gyermeke iskolai előmenetele iránt és kapcsolatot tart az intézménnyel. Az iskolához erősen kötődő szülőkből dominál az együttműködési készség, jobbtételi szándék és segítségnyújtási hajlandóság. A szülők döntő többsége elégedett

az iskolában folyó nevelő-oktató tevékenységünkkel és jó kapcsolatot tart fenn gyermeke tanítóival, tanáraival.

Az iskola presztízse, megítélése a szülők szemében jelentős. Az iskola életének aktív részesei a szülők is. A pedagógusok feladataikat a szülőkkel egyetértésben és az ő támogatásukkal végzik. A közös munkához szülői munkaközösségek alakultak (osztály SZMK, iskolai SZMK). Az eredményes együttműködés feltétele a kölcsönös bizalom, tájékoztatás és az őszinteség.

Az iskolai szülői munkaközösség figyelemmel kíséri a gyermeki, tanulói jogok érvényesülését, a pedagógiai munka eredményességét. A szülők – a tanulók csoportját érintő bármely kérdésben - tájékoztatást kérhetnek az igazgatótól; az e körbe tartozó ügyek tárgyalásakor a szülők képviselője tanácskozási joggal részt vehet a nevelőtestület értekezletein. Az iskola pedagógiai programja nyilvános, minden érdeklődő számára hozzáférhető.

Iskolánk egy támogató légkörű intézmény: gondoskodó, közvetlen, ám következetes és szabályozott iskola. A tanárok, diákok és szülők kapcsolata ezért is működőképes. A pedagógusok figyelnek a gyerekek egyéni különbségeire és – a lehetőségekhez mérten - próbálják meg kezelni azokat. Sok gyerek az iskola befejezése után is szívesen látogat vissza az alma materbe, mert szép emlékek kötik ide őket.

2.7.2. Külső kapcsolataink

„Az igazgató és helyettesei szervezik a kapcsolattartást az iskolával kapcsolatban álló intézményekkel, állami, önkormányzati, civil szervezetekkel és vállalkozásokkal” (SZMSZ).

Az iskola fenntartója és működtetője az Észak-Budapesti Tankerületi Központ. Pedagógiai tevékenységünket támogatva és segítve kíséri figyelemmel: szakmai, tanügyi, személyügyi és gazdasági irányítást végez; működteti az iskolát. Más tankerületek intézményeivel is segíti az együttműködést, támogatja a tapasztalatszerzést.

A pedagógiai-szakmai ellenőrzések során együttműködünk az Oktatási Hivatal ellenőrzést végző tanfelügyelőivel, képviselőivel, munkatársaival.

Intézményünk kiterjedt szakmai kapcsolatrendszerrel tart fenn a pedagógiai szakszolgálatokkal, és rendszeresen igénybe vesszük a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokat. A gyermekvédelmi feladatokat az igazgatóhelyettesek koordinálják, akik közvetlen kapcsolatot ápolnak a gyermekjóléti szolgálatokkal, és szükség esetén kezdeményezik a hatósági intézkedéseket. Helyi beágyazottságunkat erősíti az Újpesti Kulturális Központtal, a helyi

zeneiskolával, a hitoktatókkal, valamint az egészségügyi és rendvédelmi szervek munkatársaival való együttműködés.

3. Vezetői program

3.1. Vezetői céljaim: jövőképünk

Egyetértek azon törekvésekkel, amelyek egy iskola hagyományait ápolják, az értékeit megőrzik, átörökítik. A változó világhoz való alkalmazkodás érdekében elengedhetetlen az új célok kijelölése és a hozzájuk vezető utak megtervezése.

Jövőképe lehet egy embernek, de azt megvalósítani csak együttes erővel lehet. Az igazi jövőkép nem csak az igazgató víziója, hanem egy olyan stratégiai iránymutatás, amit az iskola összes pedagógusa, munkatársa magáénak vall és elkötelezett a megvalósításáért.

A vízió megfogalmazásakor figyelembe kell venni a minket körülvevő világ sajátosságait. Alkalmazkodnunk kell a felgyorsult technikai fejlődéshez oly módon, hogy a gyerekek személyiségét, képességeik kibontakozását támogassuk, s mindezt a leghatékonyabb módon valósítsuk meg.

3.2. Személyi feltételeink

A tantestület az értékrend és a főbb feladatok kialakítása szempontjából egységes. „Az egység kialakítását segítette, hogy az idősebb kollégák munkafegyelmét az újonnan érkezők példának tekintették” (*Pedagógiai program*).

Ennek az értékrendnek és munkafegyelemnek a megőrzése elengedhetelen ahhoz, hogy az iskolánkról kialakult kép, iskolánk arculata változatlan maradjon, hiszen a szülők ezért is választják gyermekeik számára az iskolánkat.

Jelenleg a szakos ellátottság kifejezetten jó az iskolában. Iskolánk pedagógusainak korfáját tekintve előrevetíthetjük, hogy a nevelőtestület belátható időn belül kicserélődik.

Az elkövetkezendő időszakban ezért a példamutatás mellett- hogy az új kollégák látják a tapasztaltabbakat dolgozni - szükséges a személyes példát intézményi folyamatokká, protokollá alakítani. Így a munkafegyelem az „iskola szellemiségéhez” fog kötődni, nem kizárólag egy-egy kollégához.

A nevelőtestület egységességének megőrzése érdekében az alábbi stratégiai lépéseket kívánom megtenni:

- Létrehozunk egy tudatosan kialakított belső mentoráló rendszert, ahol a nyugdíj előtt álló kollégák hivatalosan is segítik a beilleszkedőket, melynek célja a szakmai etika, a munkafegyelem és az intézményi „íratlan szabályok” átadása.
- Mivel az egységes szemléletet a közös szakmai párbeszéd teremti meg, ezért tudásmegosztó fórumokon összefoglaljuk és rögzítjük a távozó generáció mesterfogásait.

- Készítünk egy belső dokumentumot, amely rögzíti az iskola pedagógiai alapkövetelményeit, a munkafegyelem elvárásait és a helyi szokásokat. Ebben tudatosítjuk az értékrendünket.
- Felvesszük a kapcsolatot a tanárképző és a tanítóképző egyetemekkel, ez jelentős szakmai előnyökkel jár (pl. a tapasztalt tanáraink mentorként vehetnének részt a hallgatók felkészítésében, ami saját szakmai presztízszüket és a reflexív készségeiket is fejlesztené; az iskolánknak lehetőséget teremtve arra, hogy bevonzza a tehetséges hallgatókat, segítve ezzel fiatal kollégáink tanár-társadalomba való beilleszkedését, személyes példaképek állításával szakmai identitásuk elmélyítését.

„A példamutatás, az azonos értékrend kialakítása során nemcsak a pedagógusoknak van feladatuk, hanem az iskolában foglalkoztatott valamennyi dolgozónak, mert megjelenésével, viselkedésével, beszédstílusával, társas kapcsolatával az intézmény valamennyi dolgozója példaként áll a diákok előtt” (*Pedagógiai program*).

3.3. Tanulói közösségek

Céлом a diákjaink aktívabb és tudatosabb bevonása az iskolai élet formálásába - figyelembe véve a tanulók életkori sajátosságát -, mivel a kutatások azt bizonyítják, hogy egy ilyen támogató közeg kialakítása javíthatja a tanulók tanulmányi eredményeit és csökkentheti a lemorzsolódást, javíthatja a gyerekek közötti szociális kapcsolatokat, és nem utolsósorban erősíti a felelősségvállalást. A tanulói felelősségvállalás növelése az egyik legnehezebb, de legkifizetődőbb pedagógiai feladat. Ösztönzőm a kollégáimat, hogy a tanulókat bevonva, az ő ötleteik alapján olyan projekteket dolgozzanak ki és valósítsanak meg, amellyel a diákok felelősségérzetét növelhetjük (pl. kortárs mentorprogramok létrehozása, amikor az idősebb tanulók természettudományos kísérleteket, például fizika- vagy kémiabemutatókat tartanak a fiatalabbaknak).

A projektalapú együttműködés során támogatom az olyan tanórán kívüli tevékenységeket, ahol a diákok egy közös célért dolgoznak (pl. pénzhét, fenntarthatósági hét).

Pályaorientációs tevékenységünk részeként a 7–8. évfolyamos tanulóknak a már elballagott öregdiákjaink beszámolnak továbbtanulási tapasztalatukról. Ezek a találkozók hiteles és tapasztalati alapú információátadást tesznek lehetővé a pályaválasztás előtt állóknak, miközben elmélyítik az intézményünkhöz való érzelmi kötődést és az 'alma mater' szellemiségét.”

3.4. Szervezetfejlesztés

Az intézményi működés stabilitását egy komplex, hármas keretrendszer biztosítja: a jogszabályoknak való megfelelés, a szakmai autonómia és az emberi erőforrás tényezői. Míg az iskola működésének formális kereteit a Pedagógiai program, az SZMSZ és a Házirend jelöli ki, addig a mindennapok eredményességét és a munka morálját a vezetői stílus, a belső kommunikáció minősége, valamint a partneri kapcsolatok – kiemelten a szülői közösséggel való együttműködés - határozzák meg.

Vezetői hitvallásom alapja az önazonosság, a hitelesség és a bizalom. Tanári karunk stabilitását jelzi, hogy számos kollégámmal közel negyedszázados közös szakmai múltat tekintünk vissza. Ezt az évtizedes bizalmi tőkét olyan értéknek kezelem, amelyre bátran építhető az intézmény jövője. Céлом a horizontális és vertikális információáramlás további optimalizálása: a már jól bevált kommunikációs csatornák (esetmegbeszélések, értekezletek) fenntartása mellett törekszem az átláthatóságra, valamint biztosítom számukra a döntési folyamatokban való részvétel lehetőségét. Egy iskola erejét az íratlan szabályok és a közös rítusok mutatják meg leginkább. A tanári szoba támogató légköre, a hagyományos közösségi alkalmak – mint a tanári kórus, a közös farsangi készülődés vagy a szakmai kirándulások – nem csupán szabadidős programok, hanem a szervezeti kultúra tartóoszlopai.

Vallom, hogy a gyermekek érdekeit és fejlődését csak mentálisan kiegyensúlyozott, motivált pedagógusok tudják hatékonyan szolgálni. Napjaink köznevelésében a kiégés (burnout) jelenti a legnagyobb kockázatot a szervezet stabilitására nézve. Vezetőként prioritásként kezelem a kollégák pszichológiai biztonságát: törekszem a munkaterhek méltányos elosztására, ösztönözöm a kölcsönös mentori támogatást és törekszem egy olyan támogató közeget kialakítására, amelyben a nehézségek nyíltan megvitathatók, így közösen megoldhatóak.

Olyan iskolai közösség építését tartom elsődleges feladatnak, amely kettős vonzerővel bír: a szülőknek garanciát jelent a minőségi nevelésre és a biztonságos környezetre, a pedagógusoknak pedig olyan hivatásbeli otthont ad, amelyre büszkék lehetnek. A szervezetfejlesztést nem adminisztratív feladatként, hanem folyamatos közösségépítésként értelmezem, melynek középpontjában az ember és a szakmai értékrend áll. Tudatosan törekszem az átlátható, kiszámítható és feszültségmentes munkakörnyezet fenntartására. A pozitív munkahelyi légkört fenntartását folyamatos vezetői feladatnak tekintem, amelyet szakmai párbeszédekkel és közösségépítő alkalmakkal kívánok tovább erősíteni.

3.5. Az értékelési kultúra fejlesztése

Pedagógiai programunk a Nemzeti alaptantervvel összhangban a folyamatos, fejlesztő célú visszacsatolást helyezi előtérbe; az oktatási gyakorlatban a minősítő értékelés túlsúlya tapasztalható. Ez a teljesítményközpontú szemlélet elsősorban a rögzült társadalmi elvárásokban, a módszertani hagyományokban és a pedagógusok korábbi szocializációjában gyökerezik.

A tanulóinknak nyújtott folyamatos visszajelzés és értékelés nem csupán a tudásmérésről szól, hanem az egyik legfontosabb pedagógiai eszköz a személyiségformálásban. Ahhoz, hogy egy tanuló megtalálja helyét a társadalomban, szüksége van egyfajta "társadalmi tükörrre", amit nagyrészen az iskola és a nevelők biztosítanak.

A tanuló a visszajelzések által tanulja meg felismerni a saját erősségeit és korlátait. Ez az alapja az önbizalomnak és a későbbi felelős döntéshozatalnak. Ha az értékelés nem büntetés, hanem útmutatás (formatív értékelés), a gyerek megtanulja, hogy a hibázás a tanulási folyamat része, ami a rugalmasság és az alkalmazkodási képesség kulcsa a felnőtt életben. Az helyes értékelés abban is segíti a tanulókat, hogy megtanulja tisztelni mások jogait és felismerni a közösség iránti kötelelességeit.

A tanulók reális énképének és önismeretének a kialakításában azonban nekünk, pedagógusoknak is feladatunk van. Fontos, hogy olyan értékelő rendszerekkel és szakértelemmel rendelkezünk, amelyek valóban a tanuló személyiségfejlődését szolgálják.

Az értékelési kultúra egységessége és fejlesztése a nevelőtestület szakmai egységének és hitelességének az alapja. Igazgatói programomban kiemelt prioritást élvez ez a terület, mivel a gyakorlati tapasztalat azt mutatja, hogy az eltérő értékelési szintek és módszertani különbségek gyakran válnak a nevelőtestületi feszültség forrásává. Célkitűzésem a pedagógiai szemléletmód egységességének megteremtése, amely az értékelés objektivitásán túl a kollégák közötti szakmai összhangot és bizalmat is stabilizálja. Másodsorban - a pályázatomban részletezett generációs különbségekből adódó esetleges feszültségek megelőzése érdekében – elengedhetetlennek tartom az értékelési elvek és követelmények folyamatos összehangolását. Meggyőződésem, hogy egy ilyen irányú tudatos módszertani fejlődés hatékony védelmet nyújt a pedagógusok számára a kiégés ellen is, hiszen a pontosabban célzott nevelői hatás sikeresebb visszacsatolást és több szakmai sikerélményt eredményez.

A kitűzött célok megvalósítása érdekében belső tudásmegosztó és módszertani műhelyeket tartunk majd. Rendszeres szakmai fórumokat és továbbképzéseket szervezek a nevelőtestület számára a korszerű tanulói értékelési formákról, különös tekintettel a formatív

visszacsatolás gyakorlati alkalmazására, a feladatlapok szakszerű összeállításának módszertanáról. Külső szakértők támogatását kérem a szakmai továbbképzések és az intézményi munka támogatására, hogy biztosítsuk a legfrissebb pedagógiai innovációk adaptálását.

Ösztönzőm a kollégákat a szakmódszertani források (pl. Sulinet Tudásbázis) és a releváns szakmai platformok tudatos használatára. A nyílt órák és a kölcsönös óralátogatások alkalmával a megfigyelések fókuszába az értékelési technikák hatékonyságát és a tanulói reflexiók kezelését helyezzük. Kezdeményezem egy egységes szabályozási környezet kialakítását, a magatartás és a szorgalom értékelési szempontrendszerének felülvizsgálatát és egy közös, egységes dokumentumba foglalását. Ez a belső szabályozó biztosítja, hogy a tanulók minősítése minden évfolyamon és osztályban objektív, kiszámítható és a nevelőtestület által közösen vallott pedagógiai elveken alapuljon.

Igazgatói programom egyik alappillére egy olyan reflektív értékelési rendszer megszilárdítása, amely valódi pedagógiai hatást gyakorol a tanulók személyiségfejlődésére. Vezetőként prioritásként kezelem, hogy az értékelés ne kontrolleszköz, ne büntetés, hanem a társadalmi beilleszkedést és az egyéni boldogulást támogató útmutatás legyen.

3.6. Az angol nyelv tanítása

Ma a legkeresettebb tudásterületek egyike az idegennyelv-tudás (*Enyedi és Medgyes, 1998*), amely nem önmagáért való cél, hanem az ismeretszerzés, a napi kommunikáció és munkavégzés elengedhetetlen eszköze (*Nikolov és Vígh, 2012*). Az élő idegen nyelv tanításának célja a használható nyelvtudás, a kommunikatív nyelvi kompetenciák kialakítása (*NAT, 2012*).

A használható idegennyelv-tudás megszerzését az Európai Unió is szorgalmazza.

Az emelt óraszámú nyelvoktatás intézményünk egyik legfőbb vonzereje és értéke. Vezetői programomban a nyelvtanulást nem csupán tantárgyként, hanem a sikeres életpálya kulcsfontosságú eszközeként kezelem. Az emelt óraszámúban történő nyelvoktatás szintén fontos része az iskolában folyó munkának. A hatékony nyelvtanulás alapja a jó nyelvtanár. Ezért törekedni kell arra, hogy az iskolában tanító nyelvtanárok módszertanilag képzettek és a hivatásukat teljes odaadással végző kollégák legyenek. Ennek az egyik megvalósítási módja az tanárképző egyetemeken nyelvi tanszékével szakmai kapcsolat kialakítása. Az iskolában rendezett programokon keresztül a hallgatók betekintést nyerhetnének az intézmény életébe, ezzel elősegíthetnénk, hogy a végzős hallgatók számára vonzóvá tegyük az iskolát, mint leendő munkahelyet.

Az iskola a pedagógiai programjában nagy hangsúlyt fektet a szabadidő hasznos eltöltésére. Széles tevékenységkínálattal rendelkezünk. A tanórán kívüli programokban kiemelten szerepet szánok az angol nyelvtanulásnak. A diákok megismertetése az angolszász kultúrával közelebb hozza hozzájuk a tanult célnyelvet (pl. ír teadélután, Halloween party). Partner, illetve testvériskolákkal is felvesszük a kapcsolatot, kialakulhatnak barátságok, levelezőtársak találhatnak egymásra, így „tesszük élővé” a nyelvet, fejlesztjük a tanulók nyelvtudását.

A nyelvtanulás formalizált kereteinek tágításával, olyan idegen nyelvi tehetséggondozó műhelyek létrehozását szorgalmazom, amelyek a szabadidős tevékenységekbe integrálják a nyelvfejlesztést. Olyan közösségi színtereket kívánok teremteni – mint például az angol nyelvű drámakör, kórus vagy vitaestek –, ahol a nyelvhasználat már nem tantárgyi kötelezettség, hanem a közös élményszerzés és az önkifejezés természetes eszköze. Ezek a műhelyek nemcsak a kommunikációs készségeket és a magabiztos fellépést fejlesztik, hanem a célnyelvi kultúra mélyebb, élményalapú befogadását is szolgálják.

3.7. Kapcsolat a szülőkkel

A környezetünkhöz való alkalmazkodás jegyében időről-időre át kell gondolnunk azt a kommunikációs módot, amelyen keresztül megértjük, megértetjük magunkat a szülőkkel.

Az igazgatói kinevezésem óta eltelt hónapok tapasztalatai rávilágítottak arra, hogy – kollégáimmal együtt – egyik legfontosabb feladatunk a szülőkkel való hatékony párbeszéd megteremtése. Figyelemmel kell lenni az információk mennyiségére és minőségére.

Úgy tapasztalom, a szülők rendkívül nyitottak és kíváncsiak gyermekük jóllétére, valamint azokra a háttérben zajló folyamatokra is, amelyek a közösség életét alakítják. Céлом olyan kommunikációs csatornák megerősítése (KRÉTA e-napló, ímélek), amelyek biztosítják a visszakereshető, gyors és hivatalos információáramlást, ugyanakkor tiszteletben tartják és óvják mind a szülők, mind a pedagógusok magánszféráját.

Vezetői szemléletem alappillére a szülőkkel való valódi, szakmai partnerség kialakítása. A legtöbb esetben, ha a szülőt bevonjuk és elismerjük gyermeke fejlődési folyamatának aktív részvevőjeként, az esetleges ellenállást a konstruktív együttműködés váltja fel. Céлом, hogy a kommunikáció fókuszát a közös megoldáskeresésre és a gyermek egyéni erősségeinek kiaknázására helyezzük át.

3.8. Hagyományőrzés és közösségépítés: A Gála

Vezetői programom kiemelt célkitűzése az iskola egykori nemes hagyományának, a Gála rendezvény felélesztése. Meggyőződésem, hogy a szülőkkel és a fenntartóval való kapcsolatot a formális tájékoztatáson túlmutató, tettekben megnyilvánuló, élő együttműködéssé kell formálnunk. A Gála egy olyan rendezvény, amely az iskola nyitottságának és a tanulóink eredményei felett érzett közös büszkeségünk megtestesítője.

A Gála legfőbb értéke a tanulói közösség összetartó erejének erősítése. A közös felkészülés, a próbák folyamata és a színpadi siker élménye megtanítja a tanulókat az együttműködésre, az egymás iránti felelősségre és a közös célokért való mozgósításra.

A szülői közösséget nem csupán nézőként, hanem a szervezési folyamatok aktív résztvevőjeként kívánom bevonni. Ez az együttműködés lebonthatja a falakat a család és az intézmény között, valódi közösségi élménnyé emelve az iskolai életet. Az esemény keret ad arra is, hogy a szülők meggyőződjenek az intézményünkben folyó sokszínű tehetséggondozásról, különös tekintettel az angol nyelvi tehetséggondozó műhelyekben folyó munkáról.

A Gála megújítása egyedülálló lehetőséget teremt a fenntartó, a szülői közösség és az iskola közötti párbeszéd elmélyítésére.

A hagyomány felelevenítésével céloim továbbá egy olyan intézményi arculat erősítése, ahol az iskola nem egy zárt oktatási egység, hanem a helyi közösség lüktető, befogadó és értéket közvetítő központja.

Úgy vélem, hogy ez a program egyszerre szolgálja a tanulók motivációját, az iskola népszerűsítését és a szülői közösség valódi partnerré válását.

4. Összegzés

„Iskolai tudásunk egy része majdnem nyomtalanul eltűnik. De bennünk marad életünk végéig a kifejlett akarat, szellemünk ügyessége, a tervszerűség, fortélyosság, amivel bármikor harcolni tudunk értelmünk nehézsége ellen... Az a harcos, akinek megmarad fegyverzete, könnyű szívvel nyugszik bele a zsákmány elvesztésébe, mert szerzett és megmaradt tehetségeivel bármikor újhoz, értékesebbhez juthat.”

Öveges József

Vezetői pályázatomat nem csupán szakmai dokumentumként, hanem az intézmény iránti személyes felelősségvállalásom megnyilvánulásaként nyújtom be. Az elmúlt közel negyedszázad, melyet ezen iskola falai között töltöttem, képessé tett arra, hogy ne csak kívülről, hanem belülről is értsem szervezetünk működését, erősségeit és fejlesztendő területeit.

Vezetői programom középpontjában a stabilitás és a reziliencia egyensúlya áll. Határozott célom egy olyan intézmény irányítása, ahol a szakmai munka alapja az átláthatóság, mozgatórugója pedig a közösségi összefogás. Nem ígéretekben, hanem következetes munkában, tiszta kommunikációban és a pedagógus hivatás méltóságának megőrzésében hiszek.

Hiszek abban, hogy a hosszú távú eredményesség az együttműködésen alapuló attitűdön múlik, amely képes egyensúlyt teremteni a fenntartói elvárások, az intézményi stratégiai célok és a nevelőtestület egyéni innovációs törekvései között. Vezetőként nem csupán segíteni, utat mutatni, hanem a kollégáimat inspirálni is kívánom, teret engedve az egyéni kezdeményezéseknek, melyek az iskolánkat gazdagítják.

A 21. századi köznevelési intézmény vezetése a klasszikus pedagógiai szakértelem mellett menedzseri szemléletet is igényel. Olyan stratégiai gondolkodásmód jellemez, amely ötvözi a határozottságot a nagyfokú empátiával. Nyitott vagyok a technológiai és módszertani innovációkra. Kommunikációmban a hitelességre törekszem.

Célom egy olyan intézmény működtetése, amely képes rugalmasan alkalmazkodni a változó környezeti hatásokhoz, miközben megőrzi szakmai értékeit. Törekszem, hogy vezetői döntéseimet minden esetben alapos helyzetelemzésre, mérési és statisztikai eredményekre alapozzam. Vállalom a felelősséget az olyan – sokszor nehéz – döntésekért is, amelyek az egyéni érdekek felett a gyerekek és az iskola közérdekét és a biztonságos nevelő-oktató munka folytonosságát szolgálják.

Tudom, hogy a jövő kihívásai – legyen szó módszertani megújulásról vagy a pedagógusok mentális védelméről – erőt és határozottságot igényelnek. Készen állok arra, hogy tapasztalatommal és a közösség iránti lojalitásommal az iskola élére álljak, biztosítva a fenntartó számára a megbízhatóságot, a kollégáknak a kiszámítható háttérrel, a tanítványainknak pedig a jövőt megalapozó tudást, az életben való boldogulást.

Vezetőként továbbra is a legfontosabb feladatommak tartom az iskola törvényes, szakszerű és magas színvonalú működtetését.

Vezetői hitvallásom: olyan iskolát építeni, amelybe reggelente mind a diák, mind a pedagógus örömmel lép be, és ahonnan büszkén távozik.