
4. VEZETŐI PROGRAM

*"Mi magunk legyünk az a változás,
melyet látni szeretnénk a világban."
(Mahatma Gandhi)*

Az iskola feladata a tanulók személyiségének fejlesztése az általános emberi értékek átadása által. Az iskolai nevelés-oktatás tervezett folyamat, ellenőrzött tevékenység, melynek megfelelő működéséhez rendszeres visszacsatolás szükséges. E folyamat során kell fejleszteni a tanulók személyiségét, fenntartani motivációjukat, kialakítani bennük az értékek elfogadása, továbbvitele, megőrzése iránti igényt. Az igazgató feladata, hogy ehhez a folyamathoz biztosítsa a megfelelő körülményeket, helyzeteket, valamint a pedagógiai aktivitást.

A szervezet alapvetően három dolgot vár el a vezetőtől:

- az intézményi célok hatékony megvalósítását,
- a kívánt változások hatékony kivitelezését,
- az erőforrások fejlesztését.³

Mindezek végrehajtásához megfelelő készségekkel, attitűdökkel és tudással rendelkező vezetőre van szükség.

4.1. A VEZETŐI SZEMÉLYISÉG, VEZETŐI STÍLUS

A vezetői munka önálló szakma, hivatás. Ma már az is bizonyított tény, hogy a vezetés tanulható mesterség, a munka ellátásához szükséges képességek kifejleszthetőek. Aki vezetőnek született, arról is csak megfelelő szervezeti szituációban derül ki tehetsége, képessége.⁴

Egy olyan jó pedagógus közösség, mint amilyen a Szent István Általános Iskola tantestülete, jó vezetőt érdemel. De milyen is a jó vezető?

³ Everard-Morris: Hatékony iskolavezetés

⁴ dr. Benedek István: A professzionális intézményvezetés alapjai

Alapvető fontosságú, hogy távlatokban gondolkodik, képes a stratégiai célok kialakítására, szem előtt tartására, ehhez kapcsolódóan követhető, teljesíthető, mérhető célokat tűz ki, melyeket a közösség is elfogad.

A jó vezető másik fontos ismervének tartom, hogy csapatban dolgozik. Vezetőtársakat tart maga mellett, de nem hierarchikus értelemben, hanem a cselekvés egyenrangúsága tekintetében. Demokratikus légkört kell kiépítenie maga körül, melyben a beosztottak véleményt nyilváníthatnak, amit a vezető elfogad és figyelembe is vesz a döntések során.

Fontos, hogy a vezető megfelelően motiválja kollégáit munkájukban, olyan pedagógiai klímát alakítson ki, melyben létrejöhet az önmegvalósítás és a képességek kibontakoztatásának terepe. Ehhez biztonságos, kiegyensúlyozott környezetet kell létrehoznia.

A vezetői kommunikáció minősége nagyon meghatározó, elsősorban gyorsnak és hatékornak kell lennie. Olyan optimális kommunikációs rendszert kell kiépítenie, hogy az információáramlás kielégítő legyen a vezető és a szervezet, valamint a szervezet tagjai között is.

Fontosnak tartom a vezető személyes tulajdonságait, legyen emberséges, elszánt, rugalmas, nyitott, korrekt. Pozitív hozzáállás szükséges a külső és a belső ügyekhez, bizalommal kell fordulnia kollégái felé. Képesnek kell lennie a konfliktusok kezelésére, hiszen az a szervezetek természetes velejárója, megoldások nélkül viszont eluralják a szervezetet.

Nincs hibátlan ember, így hibátlan vezető sincs. Vezetői munkám során fontosnak tartom a folyamatos tanulást, a változásra, fejlődésre való nyitottságot, kollégáim véleményének, visszajelzéseinek figyelembe vételét, mely segít a fenti kritériumok elérésében.

4.2. ÁLTALÁNOS CÉLOK

Az általános stratégiai cél kiválasztásánál figyelembe kell venni az iskola lehetőségeit, adottságait. Ezek alapján olyan iskolát szeretnék,

- ahová szívesen járnak a gyerekek,
- ahol motiváló légkörben életkori sajátosságaiknak megfelelően tanulhatnak,
- ahol megértő, szerető légkör veszi őket körül,
- ahová a szülők szívesen hozzák gyermekeiket,
- ahol minden pedagógus igényeinek megfelelően fejlődhet, és megtalálja azt a tevékenységet, amely során alkotói szabadsága kibontakozhat.

A fejlesztő tevékenység megvalósítását a következő alapelvek mentén látom megvalósíthatónak:

- a minőség biztosítása a nevelés-oktatás folyamatában,
- az értékek megőrzése és továbbfejlesztése,
- közösségi szemlélet és partneri együttműködés,
- az állandóság és változás egyensúlyának megvalósítása,
- a felhalmozott szellemi tőke kamatoztatása,
- a versenyképesség növelése szakmai fejlesztés által.

Alapvető cél, hogy az intézmény a törvényi szabályozásnak megfelelően működjön, és hogy a vezető a tervszerű innováció mentén biztosítsa a folyamatos fejlődést.

4.3. SZERVEZETFEJLESZTÉS

Az intézmény legfontosabb tanácskozó és határozathozó szervének a nevelőtestületet tekintem. A közös munka során biztosítani kívánom a nevelőtestületi demokráciát a döntések előkészítésében és meghozatalában. Ennek azonban a végrehajtás során a döntések következetes betartásával és betartatásával kell együtt járnia.

Az iskolára, mint szervezetre jellemző, hogy különböző szintű vezetők és vezetettek sokféle kapcsolatrendszerben dolgoznak benne, hiszen a pedagógusi munka is tartalmaz vezetői feladatokat. Vagyis: bár az iskola egyszemélyi felelős vezetője az igazgató, nem ő az egyetlen, aki vezetői munkát végez.⁵

Az iskola SZMSZ-ében megfogalmazottak szerint az iskolavezetés az igazgatóból és a két igazgatóhelyettesből áll. Ezen a területen sok változás volt a két vezetői ciklusom alatt, három helyettes is távozott ebben az időszakban különböző okok miatt (nyugdíjba vonulás, életpálya változás). Az alsós helyettesi feladatot 2017-től Bárdfalviné Juhász Tünde látja el, a kezdetektől rendkívül megbízhatóan, felelősségteljesen. A másik helyettesi álláson történt többszöri változás után Jónyér Angéla „visszacsábításával” a felsős feladat is gazdára talált 2020-ban. Azóta egy rendkívül hatékony hármast sikerült kialakítanunk, jó emberi és munkakapcsolatot építettünk ki. A továbbiakban is számítok szakértelmükre, munkabírásukra, emberségükre, és örülök, hogy velük oszthatom meg a vezetői feladatokat.

A szűkebb iskolavezetés mellett működik egy kibővített iskolavezetés, mely tanácskozási, véleményezési és javaslattevési joggal rendelkezik, és melyet a munkaközösség-vezetők

⁵ Szabó Mária: Operatív iskolavezetés

alkotnak. Emellett ez a szint ellátja az operatív vezetés feladatait is a tervezés, szervezés, irányítás, ellenőrzés, döntéshozatal folyamatában. Továbbra is számítok a kibővített iskolavezetés tagjainak munkájára és segítségére. A közös munka megvalósítására a helyettesekkel heti, a munkaközösség-vezetőkkel kétheti értekezletet tervezek a következő időszakban a havi tantestületi munkaértekezletek mellett.

Az oktatást segítők számában és személyében is több változás volt az elmúlt években. A pedagógiai asszisztensek feladatköre az elmúlt évek alatt kidolgozásra került, hasznosan támogatják a nevelő-oktató munkát a tanulók kíséretével, felügyeletével. A gyógypedagógiai asszisztensi végzettséggel rendelkező kollégák a fejlesztő munkában is részt vesznek Bernáth Réka fejlesztő pedagógus irányításával. 2017-ben egy második iskolatitkári álláshelyet kaptunk, melyet több változás után egy éve sikerült stabil kollégával betölteni. Jelenleg a két iskolatitkár külön irodában dolgozik, ugyanakkor a munka komplexitása miatt jobbnak tartanám, ha mindketten egy helyen lennének, az igazgatói iroda mellett. Ennek érdekében a következő tanévtől tervezem az irodák kisebb átrendezését, a két iskolatitkár „összeköltözését”.

A technikai a dolgozók körében is nagy volt a fluktuáció, különösen a takarítói munkakörben, ami sok esetben a dolgozók közötti konfliktus miatt következett be. Sok energiát fektettünk ezek rendezésébe, sajnos kevés érezhető hatással. A technikai dolgozók csoportvezetője az üzemeltetési vezető, aki az új épületbe költözéstől látja el ezt a feladatot, és akinek munkájára számítok a továbbiakban is.

4.4. HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉSE

A pedagógusok az iskola értékes erőforrásai, hiszen egy szervezet csak a munkatársai által lesz sikeres. A vezetőnek gondoskodnia kell erről az erőforrásról, biztosítania a „tőke” kamatoztatását.

A humánerőforrással való gazdálkodás sokrétű feladat, mely a következő területeken jelenik meg: felvétel, betanítás, ösztönző rendszer, teljesítményértékelés, továbbképzés. Ennek több kritikus eleme is van, az egyik mostanában a felvétel. Sajnos az utóbbi években rendkívül nehézkesé vált a toborzás, a pályáztatás során már nincs a vezetőnek választási lehetősége, örülünk, ha egyáltalán jelentkezik valaki az állásra. Másik problémás elem a szűk források mellett az ösztönző rendszer, amely nélkül a teljesítményértékelés nem működtethető kielégítően. Sajnos 2013-tól a rendszerek erre nem adtak lehetőséget. Jelenleg kidolgozás

illetve tesztelés alatt van az új teljesítményértékelési rendszer, mely esetében szintén kulcskérdés, hogy lesz-e mellette megfelelő forrás. Mivel minden kollégát értékelni kell minden évben, ez jelentős többletmunkát is jelenteni fog az értékelésben résztvevők számára. A következő időszak egyik fontos feladata lesz a központi rendszer intézményi sajátosságainak kidolgozása, a tantestület minden tagja által elfogadott kritériumok meghatározása. További feladat ezzel kapcsolatban a szervezeten belül a differenciált bérek elfogadtatása, mivel nagyon régen volt ilyenre lehetőség. Abban egyetért a nagy többség, hogy a pedagógusok nem egyforma szinten végzik munkájukat, azonban a különböző szintű juttatás okozhat problémát a közösségen belül.

A pedagógusok nem egymástól elkülönült entitásként dolgoznak, hanem az iskolában, mint szervezetben. Ez adja a pedagógiai munka környezetét, és befolyásolja annak minőségét. A pedagógiai munka a szakmai tudás folyamatos fejlesztését igényli az egyén és a kollektíva szintjén is. Ez intenzív tudásmenedzsmentet kíván, mely úgy tekinti az iskolát, mint együttműködő, önálló szakmai döntéseket hozó, a módszereket az adott helyzethez adaptálni tudó szakemberek közösségét. A tanári munka olyan önreflexív magatartási formát igényel, mely során a pedagógus átgondolja elméleti ismereteit, gyakorlati tapasztalatait, majd a külső visszajelzések figyelembe vételével változtatásokat hajt végre, melyekkel képes javítani tanítási gyakorlatán.⁶

A pedagógus szakmában nélkülözhetetlen a továbbképzés szerepe. Ez részben törvényi kötelezettség, részben a korszerű pedagógiai tudás megszerzését szolgálja. Ilyen célú intézményi keret híján jelenleg többnyire a POK által szervezett ingyenes továbbképzéseken tudnak a kollégák részt venni.

Tantestületünk életkora 50 év felett van, melyet inkább tapasztaltnak neveznék, mint öregnek, mégis sok pályán eltöltött évet feltételez ez az átlag. A nagyfokú túlterheltség miatt a pedagóguspálya egyik nyilvánvaló veszélye a kiégés, melynek megelőzése érdekében a következőkre van szükség:

- világos, jól kommunikált követelmények,
- folyamatosan értékelt munka,
- partnerkapcsolatok ápolása,
- közös nyelv,
- nyilvánosság,

⁶ Sági-Ercsei: A tanári munka minőségét befolyásoló tényezők

- élethossziglani tanulás.

A kiegészítés megelőzésében ki kell használni a pedagógus továbbképzés nyújtotta lehetőségeket, melyek új impulzusokkal akadályozhatják meg, vagy hátráltathatják a folyamatot. További segítséget nyújthat az olyan motivációs tényezők biztosítása, mint a kihívást jelentő munka, a sikerélmény, a felelősség, az önállóság, a tanulás és előrelépés lehetősége, valamint a kellő informáltság. A teljesítményértékelés kapcsán várható differenciált bér is szolgálhatja ezt a célt, amennyiben érzékelhető különbséget biztosít az egyes kategóriák között.

Nagyon jó szolgálatot tehetnek ezen a területen az Erasmus+ utazások, melyre sok kolléga kapott lehetőséget az elmúlt néhány évben. Az utazások elsősorban a szakmai feltöltődést célozzák, rengeteg új, gyakorlatban is hasznosítható módszert ismertek meg a résztvevők, melyet a tantestület többi tagjával is megosztottak. A szakmai fejlődés mellett a mentális és fizikai pihenés is hozzájárul a kiegészítés legyőzéséhez.

4.5. SZAKMAI FEJLESZTÉSEK

Az intézmény pedagógiai munkájával kapcsolatos fejlesztéseknél fontos a vezető egyéni elképzelése, de elengedhetetlen, hogy ezeket a törekvéseket a tantestület is támogassa. A következőkben olyan területekről szólok, melyeket fontosnak tartok, s melyeken a következő öt évben a tantestület támogatásával fejlesztést szeretnék elindítani.

4.5.1. IDEGENNYELV-OKTATÁS

Az angol (és kifutóban a német) nyelv oktatása iskolánk fő profilja, az emelt óraszámok és a területhez kapcsolódó tanórán kívüli programok tekintetében is. A nyelvi programok között találjuk az angol kultúrkörhöz kapcsolódó ünnepek megemlékezéseit, saját rendezésű országismereti versenyeket. Hosszú évekig hagyomány volt az angol és német nyelvterületre szervezett utazás, mely idéntől Szeghalminé Ferencz Zsuzsa kolléganő szervezésében ismét elindul.

Az emelt óraszámú oktatás sok szülőt vonz iskolánkba. Az első évfolyamtól megjelenő játékos idegen nyelvi foglalkozások jó előkészítést jelentenek a felsőbb évfolyamok nyelvi óráihoz. Ezt a munkát hosszú távon szerencsés lenne mérhetővé tenni a tanulók versenyeken való szerepeltetésével illetve lehetőség és szülői igény szerint nyelvvizsgálóval.

A versenyeken való részvétel növelésére törekednek a kollégák, több idegen nyelvi kiejtési- és szavalóversenyen, de kreatív videókészítő projektben is részt vettek. A továbbiakban is

keresni kell azokat az idegen nyelvi, megyei és országos szintig bővülő versenyeket, melyeken megmérettethetjük tanulóinkat a jó eredmények nem titkolt szándékával.

Jónak tartom az angol nyelvi kiselőadások versenyének ötletét, mely tervként megjelent, de még nem valósult meg. Régebbi programjaink tekintetében feleleveníthetőnek találok az „On Stage” bemutatót, akár úgy is, hogy nem minden évben kerülne megrendezésre, akár váltva más, a gyerekeket megmozgató projektekkkel.

Az idegen nyelvi oktatás kapcsán rendkívüli lehetőségeket hordoz az Erasmus+ utazások szervezése iskolánkban, idén a pedagógusok mellett már tanulói csoport is részt vehet a programban.

4.5.2. ÖKOISKOLA

Eddig két alkalommal kaptuk meg az Ökoiskola címet. Az elmúlt években az öko-szemlélet szervezésen beépült az iskola életébe, több programot is elindítottunk ezen időszak alatt: szelektív hulladékgyűjtés, madárvédelem, faültetés, magaságyások gondozása, komposztálás, használt sütőolaj-, elem- és ruhagyűjtés. Részt veszünk a témához kapcsolódó központi témaheteken és világnapokon, pl. Hulladékcsökkentési hét, Fenntarthatósági témahét, Ne vásárolj semmit nap, Állatok világnapja stb. Munkacsoportot működtetünk a terület irányítására, szinte minden iskolai rendezvényben megjelenik a téma valamilyen módon.

A továbbiakban is fontosnak tartom az öko programok működtetését, a tanulók szemléletformálását. A következő időszakban megvalósíthatónak tartom a pályázatban megjelölt célokat: öko-verseny szervezése, iskolakert kialakítása, az ehhez szükséges eszközök beszerzése. Nagyobb költséggel járna, így csak pályázati forrásból tudnánk megvalósítani a szabadtéri öko-tanterem tervét.

Az öko-munkacsoport Telekné Nász Eszter kolléganő vezetésével komoly munkát végez minden évben, saját munkatervvel rendelkezik, beszámolót készít, fontosnak tartanám, hogy munkaközösségi rangra emelkedjen. Mivel az eddiginél több munkaközösséget nem finanszíroz a fenntartó, ezt csak úgy tudjuk megoldani, ha a jelenleg meglévő hét munkaközösség feladatait átgondoljuk, és átcsoportosítással lehetőséget biztosítunk ennek a fontos területnek.

4.5.3. KOMPETENCIA ALAPÚ OKTATÁS

A korszerű oktatás a tanítás-tanulás folyamatán kívül magába foglalja a tanulók személyiségének formálását is, végső célja a tanulók kognitív önszabályozásának, önálló tanulásra való képességének, belső motivációinak, együttműködési készségének kialakítása.

Az emberi tudás sem mennyiségi, sem minőségi értelemben nem állandó, a tanulás folyamata mindenkinél más-más eredményre vezet. Ezért a jelenlegi, csaknem kizárólagos tömegoktatásról át kell térni az egyéni sajátosságokat szem előtt tartó, személyre szabott, differenciált tanítására. Ennek fontos feltétele a hierarchikus tanár-diák kapcsolat elvetése, hiszen a tanár a tanulási folyamatban nem irányító, sokkal inkább segítő szerepet tölt be. Ezt támasztják alá a generáció-kutatások is, mely szerint a mai gyerekek nem a felnőttektől, hanem egymástól szeretnek tanulni. Ezt figyelembe véve kell az oktatást megszerveznünk.

A tanulói kompetenciák hatékony fejlesztése nem valósítható meg kizárólag frontális tanulás-szervezési keretek között, ki kell egészíteni pár- és csoportmunkával, illetve az egyénre szabott önálló tanulással. A vitakészség, a problémamegoldás, a kommunikáció, az együttműködés fejlesztését az interakcióra épülő tanulás-szervezési módok szolgálják. A hagyományos frontális tanulás-szervezés közömbössé teszi a tanulók többségét, nem készíteti őket gondolkodásra, és az esetek nagy részében nem növeli, hanem csökkenti a tanulási motivációt, pedig az élethosszig tartó tanulás igényének legfontosabb eleme a tanulási kedv fenntartása.

Tantestületünk tagjai kisebb-nagyobb mértékben alkalmazzák munkájuk során a fenti módszereket, fontos azonban, hogy ez intézményi szinten jelenjen meg. Ehhez mindenképpen szükség van továbbképzésekre, a projekt-, a kooperatív- és az adaptív oktatás elméleti és gyakorlati technikáinak szélesebb körű megismerésére, elsajátítására. Sokat segíthet ebben az Erasmus+ utakról hazahozott ötletek, módszerek alkalmazása is. Az implementáció terjedése szempontjából fontosak a bemutató órák, melyet tantestületi, tagozati szinten, de akár kisebb csoportok számára is meg lehet szervezni. A pedagógiai gyakorlatban rendkívüli hatékonysággal bír az egymástól való tanulás a tantestületen belül.

A kompetenciamérések eredményeinek mélyebb elemzése is segíthet a terület fejlesztésében. Az iskolai eredmények mellett az egyéni eredményeket is vezetjük már, látjuk a leszakadó illetve a magas szinten teljesítő gyerekeket. Következő lépésként az eredmények részletesebb vizsgálatával fontos lenne kiszűrni azokat a feladattípusokat, amelyekben gyengébben teljesítenek tanulóink, hogy arra nagyobb figyelmet fordíthassunk a tanítási-tanulási

folyamatban. Ezen fejlesztő tevékenység időigényes, a nagy mennyiségű tananyag mellett nagyon nehéz megoldani. Éppen ezért szükséges áttekinteni a helyi tantervünket, az elmúlt évek tapasztalatai alapján súlyozni kell a tananyagok között, átgondolni az egyes blokkok időkeretét. Így több időt tudunk biztosítani a fontosabb tananyagrészek átadására, valamint a hagyományostól eltérő tanulásszervezési módszerekre, projektmunkákra.

4.5.4. A SZENT ISTVÁN ARCULAT ÉPÍTÉSE

Iskolánk kialakult arculattal rendelkezik, melyet a külvilág felé is meg tudunk mutatni. Vannak hosszú évek alatt megteremtett jelképeink, melyek védjegyünk, identitásunk részévé váltak. Az arculatot időről időre érdemes frissíteni, átgondolni, erre három témában teszek javaslatot.

Az utóbbi években a témahetek megjelenésével és egyre növekvő számával háttérbe szorult a Szent István napok programsorozata, mely évekig jelentős esemény volt. Egy héten keresztül változatos programokat tartalmazott, ünnepség, versenyek, projektek, művészeti bemutató is szerepelt a kínálatban. Fontosnak tartanám ezen program felelevenítését, újbóli megvalósítását, mert jól szolgálja az iskolai közösség építését, megerősítését, az összetartozás érzésének átélését a gyerekek és a pedagógusok számára is. Nem szükséges pontról pontra ragaszkodni a régi programhoz, természetesen alkalmazkodni kell a szervezésnél a jelenlegi körülményekhez, létszámokhoz. Ugyanakkor ha elvárjuk a gyerekektől, hogy magukénak érezzék az iskolát, biztosítanunk kell olyan alkalmakat, melyek kifejezetten ezt a területet célozzák, erősítik.

Hasonló céllal érdemes lenne átgondolni iskolai jelképeinket. Van címerünk, zászlónk, jelmondatunk, iskolapólónk, ezeket azonban tovább lehetne bővíteni. Már régebben felmerült az iskolajelvény ötlete, mely jutalom szerepet töltött volna be, de csak oklevél formában valósult meg annak idején, majd megszűnt. Az iskolacímer felhasználásával könnyen elkészíthető lenne, és akár több terület bevonásával (kultúra, sport, művészet) a tanulók jutalmazására használhatnánk, különösen a 8. és esetleg a 4. évfolyam végén.

Az iskolai összetartozást erősíti az egyenruha is, s bár a teljes ruházat nem feltétlenül cél, egyes elemekben mégis megjelenhetne. Ilyen pl. egy címerrel díszített nyakkendő, melyből már férfi és női szabású is létezik. A felhasználása kisebb vagy nagyobb közösséget is érinthet, tarthatunk egy készletet, melyet egy-egy csoport használhat fellépéseken (énekkar,

műsor), de az egész iskola számára is bevezethető. Ez természetesen anyagi háttérrel igényel, de egy-egy tanuló számára nem megfizethetetlen. Kisebb létszámú készlet beszerzését az alapítvány segítségével is meg tudnánk oldani.

4.6. PÁLYÁZATÍRÁS

Az oktatási terület szűkös anyagi forrásai mellett kiemelt szerepet kap az egyéb források felkutatása, mint pl. az alapítvány támogatása, vagy a pályázatokon való részvétel. Ez utóbbi nehéz feladat, hiszen külön szakmává nőtte ki magát ez a terület, ugyanakkor nélkülözhetetlen is, mert enélkül nincs lehetőség a nagyobb fejlesztésekre. Az utóbbi időszakban két területen volt komoly pályázati munka az iskolában, mindkettő esetében fontosnak tartom a folytatást, támogatom az ötletgazdákat a megvalósításban.

Jónyer Angéla igazgatóhelyettes pályázatíró munkájának köszönhetően az alapítvány és a DSE nevében több pályázaton is indultunk, melynek eredményeként a Nemzeti Együttműködési Alaptól jelentős támogatásban részesültünk. Az elnyert összegből nagyobb volumenű programokat, rendezvényeket, projekteket tudunk megvalósítani.

A másik program, melyben részt veszünk, az Erasmus+ pályázatok rendszere. Asztalosné Gáborik Gabriella kolléganő munkája nyomán 2018. óta egyéni szakmai fejlődést célzó utazásokon vettek részt a kollégák. Később sikeres öt évre szóló akkreditációs pályázatot nyújtott be, mellyel lényegesen könnyebbé vált a forrásokhoz való hozzáférés. Az egyéni pedagógus tanfolyamokon kívül idén már intézménylátogatásra is sor került, illetve most májusban tanulócsoport is utazik Finnországba. A program folytatását nagyon fontosnak tartom mind a pedagógusok mind a diákok tekintetében, mivel olyan tapasztalatokhoz juttatja a résztvevőket, melyek másként nem szerezhetők meg.

4.7. MARKETING ÉS PR FEJLESZTÉS

Az oktatásban jelenlévő versenyhelyzet szükségessé teszi a az iskolák számára a marketing és PR tevékenységet, vagyis a hírnév gondozását. A jó hírnév megszerzése nehéz és hosszú folyamat, ugyanakkor a bizalmat nagyon rövid idő alatt el lehet veszíteni. Fontos, hogy az iskoláról pozitív képe legyen a helyi közösségnek. A jó benyomást generációk elégedettsége

táplálja, ami a családok ismeretségi körében szóbeszéd útján terjed, ezért a jól működő iskola megteremti önmaga reklámját is. Az intézményvezető és valamennyi pedagógus érdeke a színvonal megőrzése és a szakmai munka fejlesztése, mert hosszabb távon csak a minőséget lehet eladni.

A marketing munka a helyi média és az internet felhasználásával érheti el célját: segít széles körben is láthatóvá tenni az iskolában folyó szakmai munkát, tovább erősítve az intézmény hírnevét, és színesítve a róla alkotott képet.

Az intézményi PR munka egyik fő területe az iskola honlapjának folyamatos fejlesztése, frissen tartása. A honlap jelenleg szép kivitelű, jól strukturált és informatív, a szerepét maximálisan betölti. Itt fejleszthető terület, hogy az iskolában folyó munka bemutatására a lezajlott programokról rövid összefoglalókat lehetne megjeleníteni a honlapon. Ez úgy működhetne, hogy a program felelőse a munka zárásaként egy rövid szöveget készít, és egy kép kíséretében elküldi a rendszergazdának, aki feltölti az anyagot a hírek közé.

Növelnünk kell a helyi médiában való megjelenések számát, mert a pandémiás időszak óta ezek jelentősen lecsökkentek. Nagyobb rendezvényeinkre meg kell hívnunk a helyi médiumok képviselőit, de az is járható út, ha képes beszámolót küldünk egy-egy megvalósult programról.

A magunkról kialakított, és a környezetünk felé közvetített kép fontos alapja a múltunk ismerete. 2010-ben Duszáné Majtényi Alice és Deézsiné Telek Ágnes kolléganők tervezésében egy impozáns tabló sorozat készült az iskola történetéről, melyet szeretnék folytatni néhány új tabló elkészítésével. Az előző sorozat a Szent István név felvételével ért véget, az ezt követő időszakból az alábbi témákat tartom megjelenítésre érdemesnek: saját versenyek (Kiselőadók fóruma, Országismereti vetélkedők), jótékonyági bálók 1993-tól, iskolaszépítések a régi épületben, Lecsófesztivál, költözés az új épületbe.

5. ZÁRÓ GONDOLATOK

Meggyőződésem, hogy iskolánkban nagyszerű szakmai munka folyik, mely alapvető változtatást nem igényel, csak tartalmi hangsúlyváltásra van szükség néhány ponton. Megfogalmaztam azokat a fejlesztéseket, melyeket fontosnak és reálisnak tartok, és amelyeket a kollégák egyetértésével, támogatásával és közös munkával meg is tudunk valósítani a következő években.

Közös munka... természetes dolog, de nem minden közösségnek része. A miénknek igen. Talán Teréz anyai szavai fejezik ki a legszemléletesebben, hogy mit is jelent ez:

*„Én meg tudom tenni, amit te nem, és te meg tudod tenni, amit én nem;
együtt nagy dolgokra vagyunk képesek.”*

Erre a közös munkára kérem most fel kedves kollégáimat.

Dunakeszi, 2024. április 10.


Laczkovich Krisztina