



Vezetői program

*„A vezetés nem a címekről és a saját irodáról szól,
hanem arról, hogy miként lehetsz hatással másokra.”*

John C. Maxwell



3. Vezetői program

Igazgatónak, vezetőnek lenni nagy felelősség, bárhol is végezze ezt a munkát az ember. Az eddig a Benéért dolgozó vezetők rengeteg olyan értéket teremtettek, amit megőrizni, tovább vinni kötelesség, megújítani nagy feladat. A feladat megvalósításában pedig a vezetőnek különös felelőssége, kiemelt szerepe van.

Miért szeretnék az iskola igazgatója lenni?

Mert hiszek abban, hogy támogató nevelőtestülettel, megbízható technikai dolgozókkal, segítőkész szülőkkel, szorgalmas tanulóinkkal meg tudjuk valósítani azt az elképzelésem, hogy a „Bene” régi hírnevéhez méltó, valódi sportiskola legyen.

Változások, melyek a közelmúltban bekövetkeztek és a közeljövőben bekövetkezhetnek:

Az oktatási rendszerben történő változások:

Státuszváltozás: 2024. január 1-jével az eddigi közalkalmazotti jogviszonyból új, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyba kerülés, törvényi változások.

Lehetséges fenntartóváltás: a 2024/25-ös tanévtől tervezett átalakítás megszüntetését követően valószínű, hogy intézményünk a 2025/26-os tanévtől egyházi fenntartásúvá válik.

Az oktatást-nevelést érintő változások, melyekre reagálni kell:

Úgy gondolom, hogy nem egyedi jelenségről van szó, amely csak a mi iskolánkat érinti, de tény, hogy az alább felsoroltak bennünket azonnali és tartós változtatásra készítenek.

- tanulói létszám csökkenésének megállítása, létszám növelése,
- a sportiskolai szemlélet helyreállítása,
- lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók számának mérséklése,
- a megváltozott tanulási technikákhoz való alkalmazkodás,
- kedvezőtlen szociokulturális hatások kiküszöbölése/hátránykompenzálás,
- tanulmányi és mérési eredmények javítását célzó intézkedések,
- digitális tudás fejlesztése,
- értelmes szabadidőeltöltésre irányuló programok bevezetése,
- intézményi kapcsolatok megerősítése.

A változásokra való törekvés nem az eddigiek lerombolását jelentik, nem azt, hogy mindent gyökeresen meg kell változtatni, hanem azt, hogy a szükségleteknek, a társadalmi elvárásoknak megfelelően újra kell alakítani az iskolai élet bizonyos területeit. Szeretném megtartani azokat az erősségeinket, amelyek eddig jól működtek,



eredményesnek bizonyultak. Megőrizni azokat a hagyományokat, melyek az iskola arculatának szerves részét képezik, meghagyni azokat a szakmai tevékenységeket, amik bizonyítottan hasznosak, de szeretném az iskolánkat egy, a jelenleginél nyitottabb, befogadóbb, a családokkal szorosan együttműködő intézménnyé tenni. Egy olyan helyé, ahol a tanulás érték, a sport a mindennapok része, ahol egyaránt jól érzi magát tanuló és pedagógus. Szeretném a kollégáimat szemléletváltásra inspirálni, hogy a mai kor igényeinek meg tudjunk felelni – együtt! Művelt, intelligens, megfelelő értékdimenziók mentén élő és cselekvő, motivált, boldog embereket szeretnék nevelni a hozzánk járó gyerekekből.

3.1 Az iskola szervezeti felépítés, működése

Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata (SzMSz) legutóbb 2021-ben módosult. Az abban rögzítettekhez képest több változás is történt a szervezet felépítését illetően.

Az iskola közösségét az iskola alkalmazottai, tanulói és a szülők együttesen alkotják.

Alkalmazotti közösség

Jelenleg az iskola két igazgatóhelyettessel működik, melyből én, az eredetileg alsós igazgatóhelyettes látom el a vezetői feladatokat. Ennek oka, hogy az intézmény korábbi vezetője nyugdíjazás miatti felmentési idejét tölti. Vezetői feladataim mellett koordinálok az alsó tagozat életét szorosan együttműködve az alsós munkaközösség-vezetővel.

A felsős igazgatóhelyettes végzi a napi feladatok megoldását, szervezi a felső tagozat életét, szakmailag irányítja az oktatási/nevelési feladatokat, ellenőrzi és vezeti a KRÉTA rendszerben történő adminisztrációt.

Öt szakmai munkaközösség működik: alsós, testnevelés, humán- és idegennyelvi, természettudományi, partnerkapcsolati. A munkaközösségek részt vesznek az intézmény szakmai munkájának tervezésében, szervezésében, ellenőrzésében, segítik a pedagógusok munkáját.

A kibővített vezetőség tagjai a munkaközösségvezetők és a Diákönkormányzat patronáló tanára is.

Nevelőtestület: tagja az intézmény valamennyi pedagógus munkakört betöltő alkalmazottja.

Technikai dolgozók: két portás, egy gondnok, egy udvaros/kertész és két takarító látja el az iskola működéséhez szükséges feladatokat.

Nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő (NOKS) munkatársak: iskolatitkár, rendszergazda és két pedagógiai asszisztens segíti az intézményben folyó munkát.

Fentiek együttesen az alkalmazotti közösséget alkotják.

Tanulói közösség:

Az iskola tanulói a tanköteles korú, hivatalosan tanulói jogviszonnyal rendelkező diákok. Iskolánk tanulói létszáma jelenleg 231 fő, amiből 10 fő jogviszonyszüneteltetést kért külföldi tartózkodás miatt. Az alsó- és felső tagozat aktív tanulóinak létszámeloszlása: 115 fő alsós, 106 fő felsős.

Az osztályközösségek azonos évfolyamra járó és közös tanulócsoporthoz tartozó közösségek. Az osztályközösségek diákjai a tanórák többségét órarend szerint közösen, egyes órákat csoportban



látogatnak. Az osztályközösség az intézmény diákönkormányzatának legkisebb egysége, az iskolai közösségek legalapvetőbb szervezete.

A diákönkormányzat (DÖK) látja el a tanulók, a tanulóközösségek érdekeinek képviselését. A diákönkormányzat véleményt nyilváníthat, javaslattal élhet a nevelési-oktatási intézmény működésével és a tanulókkal kapcsolatos valamennyi kérdésben. A diákönkormányzat saját szervezeti és működési szabályzata szerint működik. Az iskolai diákönkormányzat élén, annak szervezeti és működési szabályzatában meghatározottak szerint választott diákönkormányzati vezető áll. A DÖK munkáját patronáló tanár segíti.

Intézményi tanács jelenleg nem működik iskolánkban.

Szülői közösség

Az osztályok szülői közösségeit az egy osztályba járó tanulók szülei alkotják. A gyermekközösségek szülői közösségével a közvetlen kapcsolatot az osztályfőnök tartja. A szülők minden tanév első szülői értekezletén osztályképviselő(ke)t választanak, akik eljárnak az osztály szülői nevében. Az iskolai szülői közösség létszáma az osztályonként megválasztott egy, ill. két képviselő, , ők alkotják a szülői munkaközösséget (SZMK).

Együttműködés

Sokszor hangsúlyozzuk, hogy egy kivételesen jó tantestületünk, alkalmazotti közösségünk van. Ez nem azt jelenti, hogy nincsenek kisebb-nagyobb surlódások, problémák, hanem azt, hogy valódi összetartás van az iskolában dolgozók között, ezért ha nézeteltérés van, azt tisztázni is képesek vagyunk.

Ez a szoros kapcsolat annak köszönhető, hogy:

- alacsony a dolgozói létszám, így mai divatos kifejezéssel élve: családias,
- nyitott, el- és befogadó közösség, akik támogatják, segítik az újonnan érkezőket,
- gyakoriak az iskolán kívüli közös programok kisebb-nagyobb csoportokban, ezzel is erősítve az összetartozást,
- a nevelőtestület egy jelentős része több mint tíz éve, vagy ennél régebb óta az iskola dolgozója.

Céлом, hogy ezt az összetartást, jó hangulatot megőrizzem. Fokozottan figyelni kell arra, hogy mindenkire megfelelő időt fordítsak, alkalmat teremtsék a személyes beszélgetésekre. Szeretnék több, közös szabadidős tevékenységet, csapatépítő alkalmat szervezni. A munkatársaimban olyan bizalmat kell kialakítanom, hogy tudjanak, merjenek hozzám fordulni a kérdéseikkel, problémáikkal.

A szervezeten belüli kommunikáció

A vezetői tevékenység egyik legfontosabb része a közös célok kitűzése, a feladatok meghatározása illetve ezek rendszeres és megfelelő kommunikációja. Nem csak a „hivatalos” alkalmakkor válaszolok munkatársaim kérdéseire, hanem szinte egész nap a rendelkezésükre állok. A vezető jelenléte fontos eleme annak, hogy a kollégák biztonságban érezzék magukat. Tudják azt, hogy ha gyorsan kell reagálni valamire, elérhető vagyok. Megtisztelő, és ezt szinte mindenki részéről tapasztalom, ha valaki a magánéleti dolgait is megosztja velem. Azt vallom, hogy úgy, ahogyan egy tanulónál mindig feltérképezzük, hogy mi áll az adott viselkedés hátterében, úgy egy munkatársnál is fontos, hogy valamennyire



ismerjük az élethelyzetét. Így lehet emberséges munkakörnyezetet kialakítani. A személyes kommunikáción kívül az elektronikus felületek sok formáját használjuk az információáramoltatásra. Iskolai levelezőrendszeren, messengeren, sms-ben, telefonon rendszeres a kapcsolattartás minden dolgozóval.

A szakmai kommunikációnak meghatározott rendje van, melyet alkalmazunk is. A munkaközösségek havonta, vagy egy-egy nagyobb feladat előtt tartanak megbeszéléseket. Minden hónap első szerdáján kibővített vezetőségi és nevelőtestületi tájékoztató és munkaértekezletet tartunk. Ezeken kívül szükség szerint ülnek össze a feladatok, projektek felelősei. Értekezleteink rendjét SZMSZ-ünk szabályozza. Amit rendszeressé és gyakoribbá kell tenni az, az egy osztályban tanítók találkozója. Minden nagyobb értekezleten elhangzik, hogy azért számolnak be hosszan az az osztályfőnökök, mert kevés az ilyen szakmai találkozás. A jövőben erre alkalmat kell teremteni. A technikai dolgozókkal való rendszeres megbeszélésekre ugyanez vonatkozik. Ezek az alkalmak elősegíthetik a jobb, hatékonyabb munkavégzést.

A szülőkkel való kapcsolattartás hagyományos formáit alkalmazzuk (szülői értekezletek, fogadó órák, személyes találkozások, e-mailek, telefon). Egyre többen, de még mindig nem mindenki használja a KRÉTA e-ügyintézés felületét. Általában jónak mondható a szülőkkel való kommunikáció. Azt vallom, hogy csak a megbeszélés, a közös gondolkodás hozhat eredményt. Nem demagóg elméletnek gondolom azt, hogy az iskola-tanuló-szülő hármas egysége tud csak eredményes munkát végezni a tanuló érdekében.

Iskolai programjainkról, eseményeinkről szóló beszámolóinkat, eredményeinket naprakészen osztjuk meg a honlapunkon és Facebook oldalunkon. Lépést tartva a mai korról Instagram oldalt hoztunk létre, amit egy könnyedebb informálisabb felületként használunk. Leggyakrabban még mindig a honlapról tájékozódik az érdeklődők, ezért fontos feladat ennek állandó aktualizálása.

3.2 Az iskolai szervezettel kapcsolatos fejlesztési tervek

A tanulói közösséggel kapcsolatos feladatok

A legfontosabb szervezetfejlesztési feladat az évek óta csökkenő tanulói létszám megállítása és a létszám növelése. Sajnos az idei év átalakításának tervei, majd megíúsulásuk nem kedveztek az elsős beiskolázási projektünknek.

Létszámnövelés:

- Első sorban az iskolánkat választó óvodásokkal kívánok elérni érdemi létszámnövekedést. Minden évben, már szeptembertől tartjuk havi rendszerességgel az Iskolanyitogató foglalkozásainkat, ahova szívesen jönnek az érdeklődők. Az idei tanévben bevezettük az Iskolanyitogató maratont, ahol már csak a leendő elsős tanítókkal, testnevelő- angol- és ének tanárainkkal találkoztak a gyerekek. Ez újdonság volt, és nagyon szívesen fogadták. Ezt a programot a jövőben is folytatni szeretnék.
- A jövő tanévtől egy, az óvodákat célzó mozgásnevelési programot kívánunk bevezetni. Ennek lényege, hogy testnevelőink rendszeresen járnak ki az óvodákba testnevelés foglalkozást tartani. Ezt a jógyakorlatot más sportiskolától vennénk át, számítva szakmai segítségükre.



- Élő kapcsolatot szeretnék kialakítani nem csak a negyedik, hanem a szomszédos kerületek óvodáival is. Az óvodavezetőkkel, nagycsoportot vezető óvodapedagógusokkal szeretném megismertetni az iskola infrastruktúráját, illetve szakmai fórumokat szervezni a beiskolázás előtt álló gyerekek érdekében.
- Szeretnék a hagyományos Oviolimpiánkon kívül olyan sportrendezvényt szervezni, ahol óvodás csoportok találkozhatnak egymással és az iskola tanulóival.
- Újra építeni az UTE-val és más egyesületekkel a kapcsolatot, hogy jó szívvél ajánlják intézményünket a náluk sportolóknak. Bevonni őket az Iskolanyitogató foglalkozásokba.
- A leendő elsősök toborzásán kívül cél a jelenlegi diákok megtartása. Nem jó érzés az, amikor egy tanuló év közben távozik az intézményből, mert azt jelzi, hogy valamit nem csináltunk jól. Ezeket az okokat kell felderíteni és javítani a tanulók megtartása érdekében.
- Az oktatás színvonalának emelése, az osztályközösségek megerősítése annak érdekében, hogy tehetséges tanulóink ne menjenek 6-8 osztályos gimnáziumba. Ez szakmailag ugyan egy fajta elismerés, de csökkenő létszámunknak nem tesz jót.
- Átvétel/felvétel minden évfolyamra. Ebben az osztályfőnököket kell nagyobb nyitottságra nevelni, mert sajnos eddig nem ez volt a gyakorlat. Én, a hozzánk jelentkező, átjelentkező szülők részéről ezt mindig megtiszteltetésnek, bizalomnak értékelem. Az persze részben szerencse kérdése is, hogy ki érkezik, milyen környezetből, milyen előképzettséggel, de úgy gondolom, hogy bármi is legyen az előzmény, nálunk tiszta lapot kell, hogy kapjon minden új tanuló. Átjelentkezésnél mindig tisztázom a szülőkkel, hogy nem mindenkinek való az általa kiszemelt iskola/osztály. Ezért a gyerekek próbanapokon vesznek részt (nem egy, hanem az idej tanévtől legalább három), a szülőkkel pedig ezek alatt a napok alatt személyes beszélgetéseket folytatok. Ezt a jövőben is így kívánom megvalósítani, mert bizonyítottan működik.

A szülői közösséggel kapcsolatos feladatok

- Fontosnak tartom, hogy a szülő érezze, hogy az iskola és a szülői ház közt partneri kapcsolat van. Merjen, tudjon hozzánk fordulni, ha kérdése, megoldandó problémája van. Tudja betartani a szolgálati utat, vagyis nem mindennel, azonnal az iskolavezetést, esetleg a fenntartót keresni, hanem elsőként, az osztályfőnököt, szaktanárokat.
- „Mindenkít elérni!” – meg kell értetni a szülőkkel, hogy a KRÉTA rendszer szolgál az alapvető kommunikációra köztük és az iskola közt. Sajnos még mindig előfordul, hogy a szülő csak ritkán, vagy egyáltalán nem lép be a területre, így nem értesül az ott közlőkről.
- A szülői választmánnyal való szorosabb együttműködés, gyakoribb találkozások.

Az alkalmazotti közösség javítását célzó feladatok

Mint a legtöbb oktatási intézményben nálunk is tapasztalható a munkaerőhiány. Szakos ellátottságunk nem megfelelő és nevelőtestületünkben kevés a fiatal kolléga. Az elmúlt évben négyen, míg az elkövetkezendő években szintén négyen mentek/mennek nyugdíjba. A nyugdíjazott



kollégák pótlása gyakorlatilag nem történt meg, hiába hirdetjük folyamatosan a pozíciókat. A fiatalok még mindig gyorsan váltanak munkahelyet egy kedvezőbb fizetésű állásért.

Célom, hogy

- az ifjabb generációt motiválni tudjam arra, hogy maradjanak a pedagóguspályán.
- Ennek érdekében felelősséget igénylő feladatokkal kívánom megbízni őket
- segítséget szeretnék nyújtani továbbtanulási, vagy egyéb képzési terveik megvalósításában.
- Közösén kitalálni azt a pályáivet, amit szeretnének bejárni. Azt gondolom, ha van egy, a pedagógus pályán tervezhető jövő az segíthet maradásra bírni a fiatal kollégákat.

A régebb óta dolgozó pedagógusoknál más jellegű megoldandó feladatok vannak. Ők nem elhagyni akarják a hivatásukat, viszont a leterheltség miatt kevésbé tudnak módszertanilag megújulni, csökkent a motiváció és fennáll a kiegészítés veszélye.

Ezért itt több feladat is megoldásra vár:

- a terhek csökkentése érdekében növelni kell a pedagóguslétszámot a hiányzó szakoknak megfelelően.
- Olyan módszertani megújító továbbképzést kell ajánlanom a munkatársaimnak ahol új lendületet, erőt, inspirációt kaphatnak a munkájukhoz.
- Közösén kell eljutnunk arra a megoldásra, hogy hogyan váltunk szemléletet, mert ez szükséges lesz a tovább haladáshoz.

Úgy gondolom, hogy a szakmai továbbképzések tekintetében nem szükséges változtatni, mert a kollégák szívesen élnek a felajánlott lehetőségekkel, illetve maguk is keresik azokat, amelyek a saját szakterületükhöz kapcsolódnak.

A szakmai munkaközösségek számát az idei tanévben csökkentettük – megszűnt az egységes értékrend normacsoport -, de helyette a következő tanévtől szeretném visszaállítani az osztályfőnöki munkaközösséget, és megszervezni a művészeti munkaközösséget.

Alapvetően jól működő munkaközösségeink vannak, de finomhangolásra itt is szükség van.

- Míg az alsó tagozat szívesen szervez többféle háziversenyt, a felső tagozaton ez kevésbé működik. Ennek oka, hogy inkább a felsős kollégák vannak leterhelve túlmunkával, így már nem tudnak tehetséggondozó, versenyre felkészítő órákat tartani. Tehetségesebb, versenyzés szempontjából szóba kerülő tanulóink a délutáni időszakban már nem érnek rá, mert edzésre, külön órára mennek. A megoldást itt is abban látom, hogy több szakos pedagógust kell foglalkoztatni. Ezzel a jelenlegi kollégáknak felszabadulhatna olyan idejük, amelyben tudnának tehetséget gondozni, felzárkóztatni, versenyre készíteni, illetve a tanulók is jobban ráérnének az iskolában maradni 6., 7. órákban, mint késő délután.
- Hangsúlyosabbá kívánom tenni a testnevelés munkaközösség feladatait. Jelenlegi munkaközösség-vezetőnk rendelkezik a legtöbb tanórával. Az ő terheit mindenképpen csökkenteni kell annak érdekében, hogy ellenőrizni tudja a szakmai munkát, szervezni tudja a versenyeket, irányítani tudja az iskola



- minden tanulójára kiterjedő szabadidős sportéletet. Szeretném, ha a kerületi versenyek meghatározó intézménye lennének szervezés, helyszínbiztosítás által.
- Szeretném létrehozni a művészeti tárgyakat összefogó munkaközösséget, mert ezeken a területeken rendszeresen rész veszünk a meghirdetett versenyeken. Ebben a tanévben különösen sikeresek voltak diákjaink az ének, technika, képzőművészet terén. Tehetséggondozásuk, felkészítésük egy támogató munkaközösséggel még hatékonyabb lehetne.

NOKS-os kollégáim jól végzik a munkájukat, de apró változtatásokra itt is szükség van.

- rendszergazdáknak szakmai jellegű továbbképzésen kell részt venni, vagy felsőfokú végzettséget kellene szerezni, hogy hozzáértőbb legyen a munkájában.
- A gyesen lévő iskolatitkárunk helyére érkezett munkatársunknak szeretnék biztosítani minél több olyan tanfolyamot, előadáson való részvételt, ami az ügyviteli munkájához és a különböző adminisztrációs rendszerek használatához szükséges.
- Két, ebben a tanévben felvett pedagógiai asszisztensünk nagyon szorgalmas és jó munkát végeznek. Náluk a lelkesedés és a jelenlegi munkamorál megtartása a fő cél.

Technikai dolgozóinkkal kapcsolatos legfontosabb feladat, hogy képessé kell őket formálni minőségi munkavégzésre. Ez nem vonatkozik a két portásunkra és a gondnokunkra, akik nagyon lelkiismeretesen és pontosan végzik a munkájukat. Az udvarosunk és általában a takarítók munkájára állandóan figyelni kell. A takarítók körében nagy a fluktuáció, nehezen találunk új munkatársakat. Pozitív megerősítéssel, dicsérettel szeretném őket arra a szemléletre bírni, hogy a saját munkájukra legyenek igényesek. Szeretném elsajátíttatni velük, hogy vegyék észre, lássák meg a munkát, ne kelljen mindenre figyelmeztetni őket.

Végül, az iskolavezetéssel kapcsolatos változtatási terveimről;

Mivel hosszú évek óta helyettesként dolgozom, így most már mondhatom, hogy minden munkafolyamatot megismertem ezen a területen. Megtapasztaltam milyen másodmagammal és egyedül végezni az igazgatóhelyettesi feladatokat. Tapasztalatom, hogy az elmúlt 13 évben a feladatok nem egyszerűsödtek, és mennyiségileg is többnek gondolom őket. Sok esetben el tudja végezni két ember a vezetőségre tartozó munkát, sok esetben bármennyien is kevesen lennének. A tagozatok munkája, nevelési-oktatási feladatai közötti különbség miatt nagyon optimális lenne, ha alsós és felsős igazgatóhelyettes is segítené az igazgató munkáját. Mivel a törvényben valahol határt kellett szabni a kinevezhető helyettesek számát illetően, így, a jelenleg 221 fő tanuló után csak egy igazgatóhelyettes lehet. Sajnos azonban nincs érzékelhetően kevesebb munka, mint ha 251-en járnának az intézménybe és két helyettes végezné a munkát. Többek között ezért is szeretnék elérni egy látható tanulószám növekedést. Háromtagú vezetőséggel a terhek arányosabban eloszlanának, és több időt fordíthatnánk a szakmai életre, ami egy iskola igazi feladata.

3.3 Az iskola pedagógiai tevékenységei és azok fejlesztése

Intézményünkben nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy az oktatás mellett a nevelési feladatok is magas szinten valósuljanak meg. Ez sokkal nehezebb dolog, mint a tanórákon való ismeretátadás, mivel itt nagy szerepet kap az a szociokulturális környezet, melyből a gyerekek érkeznek.



Az, hogy irányt, lehetőséget mutatunk sokszor kevésnek bizonyul a tartós változáshoz. Ezért is fontos a családok minél nagyobb bevonása az intézményben folyó munkába. Sokszor szembesülünk az alapvető nevelési hiányosságokkal, a tanulás elértéktelenedésével, a motiváció hiányával, a tanulási nehézségek vagy egyéb problémák szőnyeg alá söprésével. Hogy ez társadalmi jelenség, vagy helyi sajátosság nem feladatunk megítélni, de az igen, hogy lehetőségeinkhez mértén küzdjünk a pozitív változásért.

Nevelési feladatok

Mint már említettem a különböző kulturális háttérből adódóan az elsődleges feladatunk, hogy a gyerekek elfogadók legyenek egymás iránt. Ismerjék meg egymás kultúráját, legyenek nyitottak a sajátjuktól eltérő értékek, hagyományok, viselkedési kultúra el- és befogadására. Ennek elsődleges közege egy-egy osztályközösség.

A közösség élén álló osztályfőnök feladata többek közt:

- közösségi programok által erősíteni a gyerekek közti kapcsolatot,
- megtanítani az iskolai normákhoz való alkalmazkodást,
- egymás és mások iránt tisztelettel, udvariasan viselkedő tanulókat nevelni,
- kialakítani a csoport közös értékrendjét.
- egymást szerető, segítő közösséget formálni

Intézményi szinten:

- minden tanuló bevonásával iskolai programokat szervezni,
- következetesen betartatni az iskola írott és íratlan szabályait
- viselkedésminta által tanítani

Az ezzel kapcsolatos feladatok inkább csak apró csiszolások, tökéletesítések, mert jól működőnek gondolom a nevelési tevékenységünket.

- Szeretném az osztályfőnököket ösztönözni több osztályprogram szervezésére,
- minden tanulóra kiterjeszteni a szabadidős sporttevékenységet,
- újjáéleszteni az iskolai táborokat,
- elindítani a testvérosztály programot,
- fellendíteni a klub –és szakköri életet.

Fejlesztési feladatok

A pedagógusok jelenlegi óraszámai mellett csak kevés lehetőség adódik a tehetséggondozásra, felzárkóztatásra, a tanulók fejlesztésére. A tehetségek kibontakoztatása és a lemaradások megszüntetése érdekében ezekre a foglalkozási formákra nagy szükség lenne. Ugyanez vonatkozik a szakkörökre, érdeklődési körökre is. Az iskola épülete, infrastruktúrája sok lehetőséget rejt magában, szeretném, ha ezeket ki is tudnák használni diákjaink.

Tanulmányi eredményt javító feladatok



- biztosítani kell a felzárkóztató és tehetséggondozó foglalkozásokat
- egyéni felzárkóztatást kell biztosítani a lemorzsolódással leginkább veszélyeztetett tanulóknak
- javítani kell a kompetenciamérés eredményein, illetve megőrizni az eredményeket azokon a területeken, melyeken jól teljesítünk,
- meg kell tartani az évek óta jól működő házi vizsgarendszerünket,
- szeretném bevezetni a „Tanuljunk együtt, tanuljunk egymástól!” foglalkozásokat, ahol nagyobb, jó tanuló diákjaink segítenek a kisebbeknek a tantárgyi lemaradásokban, elakadásokban. Bevonni elballagott diákjainkat, akik közösségi szolgálati órák „fejében” tudnának segíteni fiatalabb társaiknak.
- rendszeres, valós differenciálásra ösztönözni a pedagógusokat
- szeretném elindítani a projekt alapú házi tanulmányi versenyt, mert véleményem szerint ez ösztönzi a tanulókat a jobb teljesítmény elérésére.

Digitális tudást fejlesztő feladatok:

- A digitális eszközhasználat biztonságossá és hatékonyá tételének folyamatos újra tanítása.
- Az internetes tartalmak iránti kritikus szemlélet kialakítása.
- A pedagógusok digitális tudásának tanórákon való rendszeres használata.
- Jól működő gyakorlatok megőrzése (pl. a digitális oktatás alatt használt felületek rendszeres használata).
- A pedagógusokban és a tanulóknak is felkelteni az érdeklődést az újdonságok keresésére, megismerésére, használatára.

A különleges bánásmódot igénylő gyerekekkel való foglalkozás fejlesztése

Évről-évre tapasztalható, hogy egyre több, úgynevezett „papíros” gyerek érkezik az iskolába, vagy itt derül ki az, hogy sajátos nevelési igényű vagy részképesség zavara van. Tanulói létszámunkhoz képest magas az ilyen gyerekek aránya. SNI tanulóink 17 fő (~ 8%), BTMN-s tanulóink 33 fő (~15%). Sajnos a pedagógusképzésben nem készítene fel az ilyen gyerekekkel való foglalkozásra. A pedagógusok ösztönből, tapasztalatból vagy önképzéssel oldják meg, hogy ezekkel a gyerekekkel is eredményesen tudjanak dolgozni. Ezen a terület szükségét érzem a szakmai, módszertani fejlődésnek, mint ahogy annak is, hogy a tanulók megsegítése érdekében több szakmai beszélgetést kell szerveznünk a külső partnerekkel. Jobban ki kell használni a szakmai szolgáltatók által szervezett tanfolyamokat, továbbképzéseket. Lassan szinte minden osztályban találkozunk különleges bánásmódot igénylő gyerekekkel, így a velük való foglalkozásban mindenkinek jártasnak kell lennie.

Partnerkapcsolatok fejlesztése, megújítása

Az iskola külső partnerekkel való kapcsolata megfelelő, ezt szeretném a kiváló szintre emelni. Számomra fontos az, hogy jó kapcsolatot ápoljak akár a szülőkkel, akár a szakmai szolgáltatókkal, fenntartóval, iskolákkal, egyesületekkel és túlzás nélkül mondhatom, hogy mindenkivel. Az iskolát megítélik az alapján is, hogy a vezető hogy kommunikál az iskolával kapcsolatba kerülő szereplőkkel. Létszámnövelési tervem szempontjából új kapcsolatok kiépítésére is törekszem.



Meglévő kapcsolataink

- Elsődleges kapcsolati tökének a család. A szülői közösség támogató és aktív, de szükséges néhány osztályban a szülői választmány tagjának újragondolása. Csak olyan szülő tartozhat ide, aki kulturáltan tudja képviselni a közösséget és hitelesen osztja meg információit a szülőtársak felé. A választmány tagjaival félévente találkozom, de szeretném ezt a találkozást kiterjeszteni a választmány tagjain kívülre, más érdeklődő szülőknél is. Szeretném gyakoribbá tenni a megbeszéléseket, illetve egy-egy nagyobb feladat előtt alkalmasszerűen találkozni.
- A tankerülettel, mint fenntartónkkal napi munkakapcsolatban vagyunk. Többször kértem és kaptam szakmai segítséget, és megnyugtató számomra, hogy ha hibázok, lehetőséget kapok a javításra. Töreksem arra, hogy ezt a jó kapcsolatot megőrizzük.
- Az Újpesti Család - és Gyermekjóléti Szolgálattal az iskolai szociális segítőn keresztül sikerült szorosabbá és hatékonyabbá tenni a kapcsolatot. A kollégák bizalommal fordulnak hozzá segítségért, gyermekvédelmi felelősünkkel szorosan együttműködik. Többször szervezett prevencióss jellegű tájékoztatót, aminek nagyon örültünk, és ezt szeretném rendszeressé tenni.
- Egyesületek, sportszövetségek: aktív kapcsolatunk az UTE judo és futball szakosztályával illetve a Magyar Kézilabda Szövetséggel van. Kiemelt feladatnak tekintem, hogy sportiskola lévén, legyen jól működő rendszer az iskola és az egyesületek közt. Örömmel látjuk a délutáni edzések terembérleit, és építjük velük a kapcsolatot, bízva abban, hogy iskolánkat ajánlják a náluk sportoló gyerekeknek. Legfontosabb sportszövetségi kapcsolatunk a Sportiskolák Országos Szövetsége (SIOSZ). Alelnökünkkel sikerült személyes, jó kapcsolatot kialakítani. Tanácsaival, ötleteivel már eddig is sok segítséget nyújtott, és biztosított, hogy a jövőben is megosztja ezeket. Az általa alkalmazott (korábban már említett) jó gyakorlatot szeretném átvenni az iskolaelőkészítő mozgásnevelés területén. A Magyar Olimpiai Akadémiával (MOA) is rendszeres kapcsolatot ápolunk, rendezvényeiken, mint sportiskola mindig ott vagyunk. Főtitkárunk gyakori látogatója volt iskolánknak, szívesen vett részt sporteseményeinken.
- Iskolaorvos, védőnő: úgy gondolom, hogy a munkakapcsolat jó. Azokon a problémákon dolgozunk, ami esetleg feszültséget okoz. Ilyen a szülők tájékoztatása és a vizsgálatok, oltások előtti nyilatkozatok időben történő begyűjtése.
- Külsős oktatóinkkal (hitoktatók, utazó gyógypedagógusok) kifejezetten jó kapcsolatot ápolunk. Szeretnek hozzánk jönni, és zökkenőmentesen tudunk együtt dolgozni.
- Óvodák: az építkezést ezen a téren is elkezdtük. Az óvodásoknak szervezett foglalkozásokon, sporteseményeken igyekszünk az óvópedagógusoknak részletesen bemutatni az iskolát. Fontosnak tartom, hogy ismerjük egymás munkáját, ezért én is, mi is szívesen megyünk el egy-egy oviba, ha hívnak. Szeretnék szülő-óvónő-tanító-fejlesztőpedagógus fórumot szervezni a jövő tanévtől, ahol megbeszélhetjük az iskolába készülő gyerekekkel kapcsolatos kérdéseket.
- Partnerkapcsolatok munkaközösségünknek több feladatot szánok. Elsősorban azon a téren, hogy felkutasson új együttműködési lehetőségeket.



Műszaki fejlesztés, állagmegóvás, korszerűsítés

Sajnos ez az a terület, ami egy iskolavezető majdnem teljes hatókörén kívül esik. A kisebb, épületen belüli, gondnok által is elvégezhető munkákat megcsináljuk, de minden máshoz jelentős anyagi forrásra volna szükség. A fenntartó az azonnal beavatkozást igénylő munkákat elvégzi, de a költségesebb felújítások évek óta tolódnak. Tanulóinkat arra neveljük, hogy óvják saját környezetüket, vigyázzanak az iskola értékeire.

- Az energetikai beruházás részben valósult meg, az épület nyílászárói csak az egyik oldalon lettek kicserélve. Ez fűtés szempontjából nagyon gazdaságtalan, mert míg a folyosó egyik oldalán lévő termekben nagyon meleg van, szinte folyamatosan nyitva kell tartani az ablakot, addig a másik oldalon az 50 éves nyílászárók állapota miatt akár 8-10 fokkal is kevesebb a hőmérséklet a fűtési idényben.
- A lapostető szigetelése javításra, vagy cserére szorul. Második emeleti tantermeink áznak. A gyorsjavítások csak időszakosan oldják meg a problémát.
- Mális a külső vakolat. Ez nem csak esztétikailag zavaró, de a levált részek alá/mellé befolyik az esővíz, tovább rontva a helyzetet.
- A sportudvar vízvezetési problémáját nagyon sokszor jeleztük, de úgy tűnik, hogy ez tervezési hiba, mert hiába a tisztítás, újra és újra azzal szembesülünk, hogy nagyobb csapadékmennyiség után áll a pályán a víz és nem tud elfolyni.
- Az udvar kerítése korszerűtlen, és rossz állapotú. Teljes javításra, de még inkább cserére szorulna. Ez sajnos azt eredményezi, hogy könnyedén be tudnak mászni kívülről az iskolaudvarra. Számtalan, a külső „látogatók” által ott hagyott dolgot távolítottunk már el.
- Kamerarendszerünkben csak néhány kamera működik, így például az udvari sem. Szükség lenne ezek javítására, cseréjére.
- Riasztórendszerünk is elavult. A karbantartó szerint ennek cseréjére lenne szükség.
- Udvari játékaink állapota megfelelő, de nagyon sajnáljuk azt a kombinált eszközt (mászóka, csúzda), amit félreértés miatt szereltek le, és nem hozták vissza. Ezt javítani kellett volna, hogy újra lehessen használni, de állítólag leselejtezésre került. Ennek pótlására szeretnék anyagi forrást találni.
- Szeretnék egy kaputelefonrendszert a porta és a tantermek közt. Az, hogy az épület zárt, biztonságot ad. Jól működik a hangosbemondás, de zavaró lehet, ha éppen foglalkozásvezetés van.
- A tornaterem (aula) burkolatának cseréje azért szükséges, mert a jelenlegi kopott, több helyen sérült. Ezen kívül ennek a helységnek a funkciója, hogy iskolai rendezvényeinket is itt tartjuk. Ezt szeretnénk igényes, szép környezetben tenni. A másik tornatermünk néhány éve a kézilabda szövetség jóvoltából új sportburkolatot kapott.
- Tanulói padjaink, székeink elfogadható állapotúak, nem igényelnek azonnali cserét.
- Technika tanteremünk megújítására és jelentős eszközbeszerzésre volna igény.
- Tanári szobánkba szeretnék egy beépített szekrényt, hogy az asztalokról el lehessen pakolni a tanításhoz szükséges eszközöket. Felső termekben sem szertár, sem olyan szekrény nincs, ahová a kollégák a személyes holmijukat tehetik.
- Csengőrendszer és hangszórók cseréje szükséges. A jelenlegi elavult, nem jól szabályozható, nem jól hallható.
- Eszközparkunk az, ami a fenntartó a SIOSZ és az állami program jóvoltából szinte tökéletes. Megfelelő mennyiségű laptoppal, nyomtatóval rendelkezünk. Okostermünk felszereltsége kiváló. Természetesen itt is tudnánk még eszközöket (pl.



Smart tábla, televízió stb...) vásárolni, de az oktatáshoz mindenféle és megfelelő állapotú eszközzel rendelkezünk.

- Teljesen felszerelt konditermünk SIOSZ forrásból valósult meg több év alatt. Remek kiegészítője a délelőtti tanórai munkának, illetve a délutáni erősítő edzéseken is eredményesen használhatók.

3.4 Amit viszünk magunkkal

Azt mondják könnyű úgy jól folytatni a munkát, hogy van egy erős alap. Ezzel nem is kívánok vitatkozni, hiszen a Benében a vezető elődök nagyon sok mindent tettek azért, hogy a tanulóközösséget, munkatársi közösséget megszilárdítsák, hogy legyenek csak az iskolára jellemző hagyományok, hogy méltóképpen tudjunk az ünnepeinkre emlékezni. Ezeket tovább visszük, és ahol kell egy picit alakítunk, vagy éppen beépítjük az új gondolatainkat, terveinket. A fejlődés nem áll, nem is állhat meg, de múlt megőrzése tiszteletre nevel – ebben hiszek.

Az intézmény jelenlegi hagyományai

- Nemzeti ünnepek (okt. 23., márc. 15.) megünneplése
- Emlénapok (az aradi vértanúk (október 6.), a kommunista és egyéb diktatúrák áldozatainak emléknapja (február 25.), az Európai Unió napja (május 9.) a Nemzeti Összetartozás Napja (június 4.) - megtartása
- Tanévnyitó ünnepség – elsős tanítók szervezése
- Tanévzáró ünnepség - negyedik és hetedik osztályfőnökök szervezése
- Ballagás - hetedik tanuló és osztályfőnökeik szervezése
- Költészet napja
- Magyar nyelv napja
- Magyar kultúra napja
- Zenei világnap
- Projektnapok
- Minden évben kétszer részt veszünk az Újpesti Futó- és Kerékpáros fesztiválon
- Bene nap – versenyek sportiskolák csapatainak részvételével, olimpiakonok kéz- és lábnyomat vétele
- Az olimpia évében iskolai Olimpia
- Válassz sportágat!-Válts életmódot! – sport és egészséges táplálkozási nap az iskolában
- Nagy sportágválasztón való részvétel
- Kihívás napja
- Oviolimpia – óvodás csapatok versengése
- Részvétel az iskolai, kerületi, budapesti, országos sportversenyeken
- Házivizsgák
- ÖKO iskolai programok
- Fogyasztóvédelmi, energiatudatos programok
- Adventi készülődés
- Névadónk születésnapjáról, halálzásának napjáról való megemlékezés



- Az iskola születésnapjának megünneplése - ötévente
- Farsang
- Föld napja –papírgyűjtés, szelektív hulladékgyűjtés
- Bolondballagás – a ballagó nyolcadikosok vidám búcsúja az iskolától, tanáraiktól, társaiktól
- Szerenád/piknik – a nyolcadikosok búcsúja tanáraiktól/ a tanárok búcsúja a ballagóktól
- Témahetek: fenntarthatósági, pénzügyi, digitális
- Elsősök napja – szeptember 1-jén – alsós tanítók szervezése
- „Miénk a sulis!” – nap – DÖK szervezés
- Dicsőségtablók
- Emlékplakett adományozása
- Halloween party
- Valentin-napi üzenetküldés
- Karácsonyi és év végi „Fehérasztal” – ünnepi alkalmak az alkalmazotti közösség számára
- Múzeum, színházlátogatások
- Határtalanul pályázat
- Erdei iskola
- Erzsébet – tábor

Hagyományteremtési tervek:

- szülői emlékplakett adományozása – minden évben annak, vagy azoknak a szülőknek, akik az iskoláért a legtöbbet tették
- nyugdíjba vonuló kollégáknak emlékplakett adományozása
- rendszeres nevelőtestületi kirándulások
- a belépő elsős, és a ballagó nyolcadikosok megajándékozása 1-1 aranyéremmel
- alapítványi est szervezése
- évi sportrekordok felállításának kísérlete