

lehetőségeket nyit a tanulók szemléletformálásában. Az IKT eszközök használatára irányuló képzések a digitális átállást segítik, képessé teszik a pedagógusokat, hogy mindennapi gyakorlatukban hatékonyan tudják használni a megfelelő alkalmazásokat és programokat a tanulás támogatására. A speciális igényű tanulók integrációjára, inkluzív nevelésére való igényt és törekvést is támogatni kell, hiszen egyre több tanuló küzd különböző tanulási nehézségekkel, részképességzavarral, a tanulási mellett vannak beilleszkedési zavarral és/vagy diagnosztizált autizmus spektrumzavarral, egyéb specifikus mentális problémával küzdő tanulók is. Ahhoz, hogy pedagógusok eredményesen továbbadják ismereteiket, ami alapvető intézményi, ugyanakkor a tanulók egyéni érdeke is elengedhetetlenül szükséges a tanárok szakmai fejlődése, az új személet és lehetőségek beépülése a mindennapjainkba, napi pedagógia munkába és a pedagógiai alapidokumentumokba, mint Pedagógiai program, munkaterv, tanterv és tanmenet.

2. Vezetői - szakmai program

2.1. Az intézmény vezetési szerkezete

A szervezeti felépítés kialakításánál a legfontosabb szempont a hatékony és gördülékeny működés, a folyamatos információátadás és a kölcsönösség. A szervezeti struktúrából következnek a feladatok, hatáskörök és a felelősségi területek. A kapcsolatrendszernek segíteni kell a kommunikációt és az információ áramlását, ehhez a hivatalos kommunikációs csatornákon kívül minden modern technikai eszközt, fórumot, platformot és csatornát lehet használni intézményen belül, ami növeli a hatékonyságot (Teams, Viber, Messenger, E-mail, Facebook, Skype, WhatsApp). Természetesen célszerű a tanestülettel közösen megállapodni egy egységes felületben, ami lehet a helyben használatos Kréta moduláris rendszer, vagy a hagyományos e-mail alapú tanári levelezőlista, vagy Google Classroom, vagy akár a Microsoft Teams felület is.

A fentieknek megfelelően az iskolai struktúrának háromszintűnek kell lennie:

1. Vezetői szint: intézményvezető – főigazgató, tagintézményvezető, tagintézményvezető helyettesek és intézményvezető helyettesek
2. Középvezetői szint: munkaközösségvezetők, DÖK felelős tanár, tantárgyi felelősök, szakmai munkaközösség vezető, AJTP programvezető, könyvtáros, minőségfejlesztési csoport vezetője
3. Pedagógus szint: elsősorban pedagógusok, tanárok, tanítók, fejlesztő pedagógus, logopédus, gyógypedagógus, osztályfőnökök. A hatékony

működéshez mindenkinek pontosan meg kell határozni a feladatkörét, melyet rögzíteni kell a munkaköri leírásokban, ennek összhangban kell lennie az éves munkatervvel. Ezt egészíti ki a következő két csoport:

4. A pedagógus munkát, oktatási tevékenységet közvetlenül segítő un. NOKS dolgozók: oktatástechnikus, iskolatitkár, laboráns, rendszergazda, pedagógiai asszisztens, adminisztrátor, ügyintéző
5. Egyéb munkatársak, technikai dolgozók, akik az oktatói tevékenységtől teljes mértékben külön kezelendők, de figyelembe véve az intézmény működését és komplexitását az oktatói tevékenységgel összhangban kell működniük. Az üzemeltetési menedzser alá tartoznak a karbantartók, udvaros, takarítók, portások. Az élelmezés a Székesfehérvári Intézményfenntartó Központ (SZIK) hatásköre, így önkormányzati feladat.

2.2. Az intézményvezető jogköre:

- irányítás, ellenőrzés
- vezetés
- döntés előkészítés, döntés
- feltételek biztosítása
- intézményi képviselő
- együttműködés a belső és külső partnerekkel
- szervezés
- munkáltatói jogok gyakorlása
- takarékos gazdálkodás
- források és lehetőségek felkutatása
- felelős döntéshozatal a fent említett minden olyan ügyben, amit a jogszabály nem utal más hatáskörbe

A Székesfehérvári Tankerületi Központ által fenntartott Székesfehérvári Teleki Blanka Gimnázium és Általános Iskola egyszemélyi felelőse a főigazgató, aki teljes jogkörrel képviseli intézményét külső szervek és a fenntartó felé. Elsődleges feladata az iskola pedagógiai irányítása, a nevelőtestület vezetése, a tanulók tanuláshoz, biztonságához, egészséghez való jogának és ezek egyenlő feltételeinek biztosítása.

Ennek érdekében gondoskodik a pedagógiai programban meghatározottak végrehajtásáról, ellenőrzéséről. Az intézményvezető helyettesek és a tagintézményvezető bevonásával ellenőrzi a nevelő-oktató munka minőségét, hatékonyságát, erre évente ellenőrzési tervet készít. Lehetőséget biztosít a

nevelőtestület tagjainak a minél szélesebb körű szakmai autonómia gyakorlására, szakmai fejlődésére. Személyes példamutatással részt vesz az egységes, következetes nevelési körülmények és eljárások, a kölcsönös és partneri, egymás kölcsönös tiszteletére épülő tanár-diák viszony kialakításában.

Vezetőtársak bevonásával a jogszabályi előírásoknak és a fenntartó utasításának betartásával elkészíti a tantárgyfelosztást és az órarendet, melyeket egyeztetés és jóváhagyás céljából bemutat a fenntartónak. Dönt a fenntartó által jóváhagyott álláshelyek betöltéséről, kinevezi vezetőtársait és az intézmény dolgozóit. Megbízást ad különböző tisztségek betöltésére, úgymint tagintézményvezető, intézményvezető helyettes, szakmai munkaközösségvezető, tantárgygondozó, diákönkormányzat munkáját segítő tanár, osztályfőnök, minőségirányítási csoportvezető, AJTP program vezetője, ifjúságvédelmi felelős, adatvédelmi biztos, közösségi szolgálatért felelős tanár, könyvtáros, balesetvédelmi felelős, pályaaorientációs koordinátor. Elkészíti a dolgozók munkaköri leírását.

Felelősségi köréhez tartozik az intézmény törvényes működésének biztosítása, a jogszabályi változások nyomon követése, intézményi dokumentumok aktualizálása, jogszabályi megfelelésük rendszeres felülvizsgálata. Gondoskodik az intézmény takarékos gazdálkodásáról, forrásokat teremt elő a fejlesztések megvalósításához. Prioritásként kezeli a fenntartható fejlődést, környezetvédelmet, zöld megoldásokat keres, lásd szelektív szeméthyűjtők, biciklitárolók, napkollektorok telepítése. Biztosítja a színvonalas pedagógiai munka feltételeit, gondoskodik megfelelő mennyiségű és minőségű taneszköz, felszerelés, infrastruktúra beszerzéséről, például természettudományos labor, nyelvi labor, ami tartalmazza a kompetenciaméréshez alkalmas technikai eszközöket. A tanároknak, Odiákoknak egyaránt kulturált és korszerű közösségi tereket és tágas, funkcionálisan és esztétikailag is megfelelő tantermeket, nyugodt munkakörülményeket biztosít, garantálja az egyenletes munkaterhelést és szakmai autonómiát. Gondoskodik a gyermek – és ifjúságvédelmi feladatok ellátásáról az osztályfőnöki munka keretén belül, illetve gyermekvédelmi felelőst nevez ki az intézményen belül, aki tartja a kapcsolatot az Alba Bástya Család-és Gyermekjóléti Központ által delegált iskolai szociális segítővel, esetmegbeszéléseken vesz részt és szükség szerint továbbítja az eseteket a jelzőrendszeren keresztül.

Felelős az éves munka megtervezéséért, megszervezéséért - éves munkatervet készít - annak nevelőtestület által történő értékeléséért. Rendszeres, az éves munkatervben szereplő értekezletek megtartásáért, az intézményen belül megszervezett oktatási és kulturális rendezvények, sportesemények, versenyek lebonyolításáért. Felelős a

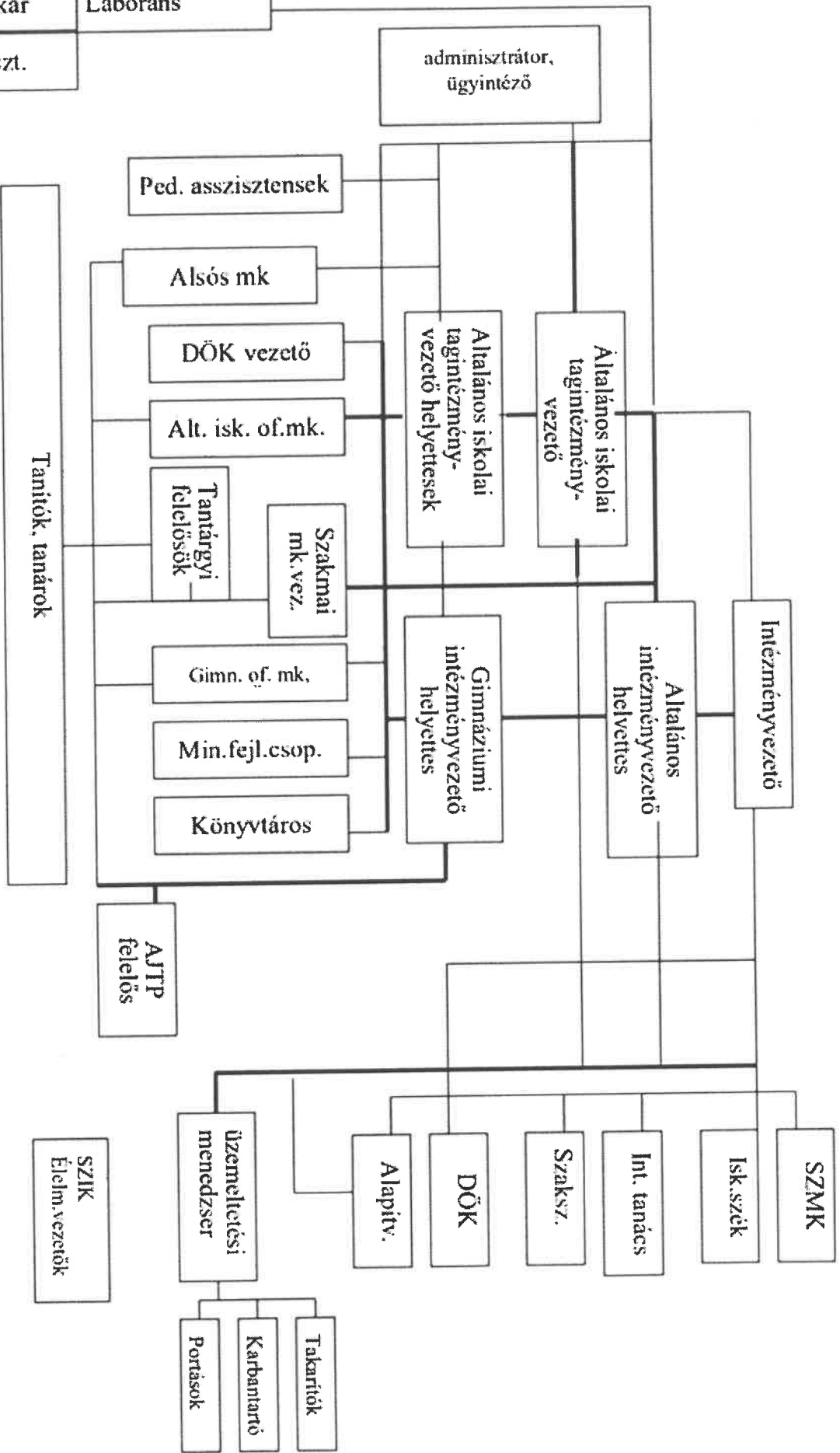
pályaorientációs, pályaválasztási, beiskolázási programok megszervezéséért lsd. pályaválasztási napok az egyetemekkel, főiskolákkal való együttműködésért. Elkészíti öt évre és évente felülbírálja a beiskolázási tervet és a pedagógus továbbképzési programot. Felelős a költségvetésben meghatározott keretek betartásáért, az intézmény működéséért, személyi és tárgyi feltételeinek biztosításáért. Felel az intézmény vagyonáért és annak megóvásáért. Felelős az iskolai dokumentumokért, pedagógia program, szervezeti és működési szabályzat, házirend, tantárgyfelosztás, KIR közzétételi lista aktuális állapotának felülvizsgálataért, az intézmény tanügyigazgatási, adminisztratív teendőinek naprakész vezetéséért. Látható, a meglévő szervezeti hierarchia, a funkcionális szervezeti felépítés, az ábra alapján horizontális és vertikális munkakapcsolatokat feltételez a mindennapokban. A viszonylag lapos hierarchia azt jelenti hogy az igazgató is tagja a tantestületnek, részt vesz az iskola demokratikus irányításában, azonban az iskola élén egyszemélyi felelősséggel a főigazgató, az intézmény vezetője áll. A döntéseket az intézményvezető hozza és ő viseli a felelősséget a döntések végrehajtásáért, annak megszervezéséért és a végrehajtás ellenőrzéséért.

2.3. Nevelési értékek

Köznevelési intézményként fontos a hagyományok és értékek tisztelete, egymás megbecsülése, támogatása, a közösségi élet megtapasztalása az összefogás ereje. Ahhoz hogy ezt megszilárdítsuk a mindennapokban intézményen belül és kívül folyamatosan értékeket kell közvetítenünk. Ezek az értékek megegyeznek az alapvető emberi jogokkal és felelősségünk van abban, hogy a ránk bízott diákok hasznos tagjai legyenek a társadalmunknak. Az oktató nevelő munka hatékonyságának érdekében a következő feladatokra kell koncentrálnunk: családi értékek prioritása, egészséges életmódra nevelés, készség és képesség fejlesztés, anyanyelv igényes használata, etikus normák elsajátítása, helyes önértékelés és döntés képesség kialakítása, a környezetvédelem és környezetkímélő magatartás, a fenntartható fejlődés iránti elköteleződés elmélyítése, kommunikációs és tanulási képességek, digitális kompetenciák fejlesztése, pályaválasztás elősegítése. A tanulók egészséges életmódra nevelésének, devianciáktól és káros szenvedélyektől való távoltartásának sikeréhez elengedhetetlen az iskola külső és belső partnereinek bevonása. Támaszkodhatunk a szülői családi háttérre, az iskola szociális segítő munkájára és egyéb prevencióval foglalkozó civil szervezetekre. A tanulás-tanítási folyamatot hatékony nevelési eszközök alkalmazásával tudjuk a céloknak alárendelni. A célok megvalósítása érdekében fontos a tanulási tevékenység

segítése, eredményes tanulási technikák, új tanulásmódszertanok megismerése, változatos oktatási formák alkalmazása és a szabadidő tartalmas eltöltése céljából iskolai szabadidős és kulturális programok szervezése.

Okt.technikus	Rendszergazda
Iskolatitkár	Laboráns
Adminiszt.	



3. Az intézmény kapcsolatrendszere

Az intézmény kapcsolatrendszerének minden irányban működnie kell, a tagintézmény vezetőjének is meg kell adni azt a szabadságot, hogy a körzeten belül az ott élők igényeinek és elvárásainak meg tudjon felelni. A tagintézményvezetőnek és az intézményvezető helyetteseknek is jól körülhatárolt feladatkörük és felelősségük van az intézmény működési rendjében. A tagintézményvezetőnek megfelelő önállósággal kell rendelkeznie, de folyamatos egyeztetésben, a főigazgatóval közösen, vele szoros együttműködésben kell elvégeznie minden rá háruló tanügyigazgatási feladatot. Az intézmény jelenlegi fenntartója a Székesfehérvári Tankerületi Központ, mellyel folyamatos kapcsolatot kell tartania az intézmény vezetésének mind iskolaszervezési mind gazdálkodási területen. A fenntartó feladata az intézmény zavartalan működésének biztosítása, a feltételek megteremtése, ezzel együtt a törvényesség és a gazdálkodás, intézményi működés-működtetés rendszeres ellenőrzése. A jogi szabályozók értelmezésében szakszerű segítséget, pedagógiai-személyügyi kérdésekben szakmai támogatást és tájékoztatást nyújt, ezzel is segítve az intézmény működését. Az Intézményi Tanács és az Iskolaszék minden iskolát érintő változásról tájékoztatást kap, ilyen jelentős változás a tervezett fenntartóváltás kérdése. Az Óbudai Egyetem bejelentette igényét az intézmény átvételére, jelenleg a folyamat az Nkt. szabályozása szerint zajlik. Amennyiben az átvétel realizálódik, természetesen a főigazgató feladata az átadás-átvétel folyamatát minél zökkenőmentesebben intézni, közben mindent megtenni az intézmény zavartalan működésért. Mindkét intézményben működik Diákönkormányzat azaz DÖK, mely az osztályok saját maguk által választott képviselőiből áll. Feladatuk a tanulók érdekképviselése, a tanulók iskolai életének, kulturális és sporttevékenységének irányítása a DÖK munkáját segítő tanár vezetésével. A DÖK-ös tanár személye nagyon fontos a csoportképződés, irányítás, tanácsadás szempontjából. Fontos a diákok partnerként való kezelése, az alulról jövő kezdeményezések támogatása, és a demokratikus folyamatok megismerése. A megválasztott iskolai DÖK elnök és vezetőségi tagok képviselik az iskolát a Városi Diáktanácsban és Diákönkormányzatban. Részt vesznek a oktatási és kulturális rendezvényeken, találkozókön. A Házirendben foglaltak szerint minden oktatásban részt vevőtől elvárja az intézmény a hatékony együttműködést a tisztaság és rend fenntartásában, a Házirendben foglaltak betartásában, melynek ellenkezője esetén szankciókat vezet be. Mindenkinek feladata az iskolai vagyon védelme, az iskolai eszközök és felszerelések állagmegóvása. A gyermek-és ifjúságvédelmi feladatok a problémás tanulók

létszámának trendszerű növekedése miatt egyre inkább megterhelik az intézmények működését. A veszélyeztetett és hátrányos helyzetű tanulók egyre több feladatot rónak az osztályfőnökökre, a tanulási-beilleszkedési problémával, vagy részképesség zavarral küzdő tanulók terhe pedig a szaktanárookra, pedagógusokra hárul. Fontos, hogy a speciális ellátó rendszerrel jó kapcsolat alakuljon ki, a fejlesztő és gyógypedagógusok zökkenőmentesen tudjanak a szaktanárokkal, szülőkkel, diákokkal együttműködni. A támogató szülői háttér, szülői munkaközösség, az SZMK vezetőségének munkája is elengedhetetlen az intézmény sikeres működéséhez. Egyrészt képviselik a szülők érdekeit, másrészt figyelemmel kísérik az intézményben folyó szakmai munkát, megfogalmazzák elvárásaikat, igényeiket, esetenként kritikájukat, amit minden esetben komolyan kell venni. Folyamatos párbeszédet kell folytatni a szülők képviselőivel, be kell engedni a szülőket alkalmanként az iskolába, nyílt órákat, nyílt napokat, szülői fogadóesteket, témák szerinti rendezett szülői esteket kell tartani, azért, hogy az esetleges problémák minél előbb napvilágra kerüljenek. A kölcsönösség elvének minden esetben érvényesülnie kell. A közösségi szolgálat megszervezése elsősorban a gimnáziumi tanulókat érinti, itt közösségi szolgáltért felelős tanárt kell kijelölni, aki összefogja az egész folyamatot a lehetséges partnerektől, a szülők tájékoztatásáig és a közösségi órák megszervezéséig, adminisztrálásig. Bár az általános iskolát ez csak oly mértékben érinti, hogy akár ott is végezhetnek hasznos munkát a gimnáziumi diákok, felzárkóztatás, versenyszervezés, kulturális tevékenységekben való részvétel formájában. A város életében fontos szerepet játszanak a középiskolák, polgármesterünk minden alkalommal megemlíti, hogy Székesfehérvár egy iskolaváros, amely számos jó hírű iskolával és diákkal gazdagította már hazánkat. Nem kivétel ez alól a Teleki Gimnázium sem, fontos, hogy jó kapcsolatot ápoljon az intézmény a Székesfehérvári Önkormányzattal, helyi képviselőkkel, hiszen tőlük maximális erkölcsi támogatást, pályázat útján akár anyagi forrásokat is kaphat.

4. Intézményi fejlesztési terv

4.1. Általános fejlesztési tervek

Első körben fel kell mérni, hogy milyen eszközök, erőforrások állnak rendelkezésre és segítik az intézmény fejlődését. Elsősorban az intézmény belső kapcsolataira munkatársakra, a pedagógus munkát segítő szakemberekre, szülői felajánlásokra és külső partnerek segítségére lehet számítani. Számba kell venni az intézmény erősségeit, lehetőségeit érdemes SWOT analízist készíteni és a fejlesztendő

területeket, gyengeségeket is meghatározni. Az iskolai honlap alapján évek óta több alapítvány segíti az intézmény szakmai munkáját, különböző sport és kulturális egyesületek bérelnek termeket az iskola épületében, akikkel szintén élő kapcsolat alakulhat ki. A pályázati lehetőségeket is figyelembe kell venni és folyamatosan figyelni kell, részt venni olyan szakmai csoportokban, fórumokon, ahol tudásmegosztás, információáramlás zajlik. Törekedni kell külföldi partnerkapcsolatok - akár online – létesítésére, melyre adott a lehetőség az eTwinning felületen vagy az Erasmus+ School Education Gateway felületén vagy akár célirányos Erasmus+ partnerkereső Facebook csoportokban is. Az együttműködések kapcsán létrejövő diákcsera programokkal megvalósítható a diákok oly régóta ígért nyelvtanulása idegen nyelvi környezetben és a tanárok külföldi szakmai továbbképzése, szakmai látogatása. A sikeresen lebonyolított projektek, jó gyakorlatok, nemzetközi tapasztalatok hazai rendszerbe való átültetése, szemléletformálása hosszú távon hozzájárul az intézmény minőségi színvonalának megtartásához. Nem mellesleg a külföldi továbbképzések tanúsítványai beszámíthatók a pedagógusok hétévente kötelező 120 órás szakmai továbbképzési óraszámába.

4.2. Általános Iskola

A Sziget utcai Általános Iskola elhelyezkedését tekintve tipikus lakótelepi, panel/klaszter építésű, elsősorban körzetes beiskolázású intézmény. Ami az épület jellegét, üzemeltetését tekintve hátrány, az az iskola elhelyezkedését tekintve előny is egyben, jól megközelíthető, központi helyen van, közel van a belváros, a buszpályaudvar, buszmegálló, van a közelben parkolási lehetőség. A városi tavak, parkok séta távolságra vannak. A csökkenő tanulólétszámot megelőzendő és a tendenciát visszafordítandó intézményi, pedagógiai kapacitástól és igénytől függően speciális tagozatok nyelvi, művészeti, sport tagozat létrehozásával lehetne növelni az iskola iránti érdeklődést. A szükségletekből kiindulva előzetesen fel kellene mérni a partnerek igényeit, hogy milyen új képzési formákat látnának szívesen, mi az, amire az iskola külső és belső partnerei körében igény mutatkozik. Az intézmény honlapján, Facebook, Instagram oldalán napra kész információkkal kellene szolgálni a beiskolázás feltételeiről, a magas szintű oktató-nevelő munkáról, a kimagasló sport és- versenyeredményekről, kulturális eseményekről. Ami fontos és az intézmény számára elengedhetetlen, hogy a iskola külső és belső partnereivel, szülőkkel, támogatókkal, önkormányzattal, helyi képviselővel, fenntartóval folyamatos és zökkenőmentes legyen a kapcsolattartás. A

partnerközpontú szemlélet jegyében be kell engedni a szülőket az intézmény épületébe, alkalmanként lehetőséget kell nekik biztosítani az oktató-nevelő munka folyamatába való betekintésre. Akár nyílt napok, nyílt órák tartásával, akár közös szülő-gyerek csapatépítő programok szervezésével. A diákokat is be kell vonni partnerként az iskola működésébe, a DÖK szerepe nem csupán névleges, véleményezési lehetőséget kell biztosítani a diákok számára az őket közvetlenül érintő kérdések megvitatásában, az alulról jövő kezdeményezéseket támogatni kell, segíteni kell őket a demokratikus folyamatok megértésében. A speciális igényű tanulók integrálása részben növekvő létszámuk miatt nagy terhet ró mind a pedagógusokra, mind a közösségre, támogatni kell a pedagógusokat a módszertani megújulásban és segíteni kell az osztályközösséget a befogadás, elfogadás folyamatában. Ehhez segítségül lehet hívni az iskolai szociális segítő, iskolapszichológust, fejlesztő vagy gyógypedagógust, vagy egyéb más mentálhigiénés szakembert. A fiatalkori devianciák (dohányzás minden formája, alkohol, drogok, mentális betegségek, online függőség, korai szexuális élet) megelőzésére, felvilágosításra nagyon nagy, mondhatni égető szükség van. Jellemzően elterjedt az online zaklatás, bulliying, amiről szintén beszélni kell. Minden korosztálynak életkori sajátosságait figyelembe véve külön prevenciós programokat lehet szervezni, ahol iskolai kötöttségek nélkül tudnak szakember irányításával beszélgetni az őket érintő kérdésekről. Ehhez olyan civil szervezeteket is érdemes bevonni, akik már évek óta foglalkoznak ezekkel a témákkal, kifejezetten ezzel a korosztállyal, hitelesek és szakszerűek. A tanulók testi lelki egészségének megőrzése érdekében mentálhigiénés programokat is be lehet vonni a prevenciós tevékenységbe, drámapedagógiai foglalkozás formájában, mint az ÖrkenyKÖZ Műhely, vagy más civil szervezetek által szervezett programokkal Haver Alapítvány, Centropa Alapítvány vagy az EgészségDOKK.

Mindenképpen fontos kitalálni azt, hogy miért és mitől lesz vonzó egy adott intézmény. A választást elősegítendő, az információhordozókat az intézmény külső megjelenését úgy kell igazítani, hogy az tükrözze a benne folyó szakmai munka színvonalát és kedvet csináljon az oda jelentkezőknek, keltse fel az érdeklődést. Az oktatás is egyfajta piac, ahol a partner választ, ha a kínálat megfelelő.

Azzal az adottsággal is lehetne élni, hogy az intézmény komplex jellegét kihasználva akár 12 évfolyamos képzés kontinuitását is biztosítani tudja az itt tanuló kimagaslóan tehetséges diákok számára. Ezzel vonzóbbá lehetne tenni az általános iskolát, hiszen megkíméljük a tanulókat a felvétellel járó stressztől,

illetve vannak olyan szülők, akiknek az iskolaválasztásnál ez a szempont is fontos lehet.

4.3. Gimnázium

A Teleki Blanka Gimnázium városunk és vármegyénk kimagasló intézménye, zászlós hajója, beiskolázási körzete kiterjed az egész vármegyére, mindenhol várja a tehetséges diákokat. Kollégiumokkal (lány és fiú kollégium) jó kapcsolatot ápol, kollégiumi elhelyezést biztosít. Hosszú évekig volt az Arany János Tehetséggondozó Program megyei intézménye, amely sajnos ettől a tanévtől 2023/24 kezdve megszűnt. Fontos lenne a tehetséges, ámde szociálisan hátrányos helyzetű, kevesebb lehetőséggel rendelkező tanulókat más módon is támogatni az intézményben való továbbtanulásban. A felvételi pontszámok számításának 1,1 szorzója már ebbe az irányba mutat, azonban szükséges lenne az általános iskolákkal is felvenni a kapcsolatot és a kiemelkedően tehetséges, versenyeket nyert, ajánlásokkal rendelkező tanulókat beazonosítani, pluszpontszámokkal megtámogatni, ezzel lehetőséget kínálni nekik a bejutásra. Évről évre tízszeres túljelentkezés van a meghirdetett képzési formákra, tagozatokra. Tanulói létszámproblémákkal nem küzd az intézmény, enyhén növekszik a felvett tanulók száma 2020-ban 622 fő, 2023-ban 643 fő volt a létszám. Ami probléma, és a német nyelv háttérbe szorulása miatt mindenhol érezhető, hogy a német nyelvi tagozatra jelentkezők száma erősen lecsökkent, ennek ellenére és szerencsére az intézmény vezetése úgy döntött, hogy megtartja a német tagozatot, aminek én német szakos elkötelezett tanárként kifejezetten örülök.

Az oktatás rendszerszintű problémáival, a kiszámíthatatlan és állandóan változó jogszabályi környezettel, a pedagógus társadalom előregedésével, a pályaelhagyók magas számával viszont intézményi szinten minden oktatási és köznevelési intézmény találkozik előbb vagy utóbb. Megoldás lehet erre egy mentorprogram indítása, együttműködés kiépítése tanárképző főiskolákkal, egyetemekkel (Szombathelyi Egyetem, ELTE, Veszprémi Egyetem stb.) ahonnan (esetlegesen helyi, székesfehérvári) hallgatókat fogadna be az iskola tanítási gyakorlatuk idejére, hospitálásra, mintegy gyakorló iskolaként. Ehhez rendelkezésre állnak mindkét intézményben megfelelő szakmai tapasztalattal és végzettséggel bíró pedagógus kollégák, akik alkalmasak lehetnek a tanár szakos hallgatók mentorálására, az intézményi minősítések magas számát tekintve. A pályakezdő pedagógusok elcsábítása nem ördögtől való gondolat, egyszerre oldja meg a pedagógusok előregedő korfájának problémáját és a vonzó munkahelyi környezet,

az elfogadó és támogató munkahelyi légkör, a kiszámítható és biztos jövőkép, a szakmai fejlődés támogatása, innovációban való részvétel pozitív lendületet ad az egész tantestületnek.

Nyelvtanárként szívügyem a nyelvi képzés színvonalának fenntartása, a sokszínű idegen nyelvi kínálat megőrzése, mely üdítő kivétel a városban. Fontos lépés lenne egy akkreditált önálló nyelvvizsgaközpont létrehozása az intézményen belül, mely egyszerre segítené hozzá tanulóinkat a hön vágyott nyelvvizsgához és növelné az intézmény presztízsét. Több olyan nyelvvizsgaközpont van az országban, melynek még nincs kirendeltsége a városban, velük lehetne együttműködési megállapodást kötni és idecsábítani őket.

Azért, hogy a tantestület magas színvonalú szakmai munkáját a jövőben is folytatni tudja, szükség van a folyamatos szakmai, módszertani megújulásra. Ehhez forrásokat kell előteremteni. Az iskolának van több alapítványa, amely az iskola működését, tehetséges diákokat támogatja, évente díjakat oszt szét, Ezen kívül a fenntartó is áldozhat erre a célra, illetve külső erőforrásokat is igénybe lehet venni. 2019-2020-ig több sikeres pályázatról is beszámoltak az intézmény honlapján, az azóta eltelt 4-5 év viszont ebben a tekintetben szinte nyomtalanul múlt az intézmény életében. Vezetői feladataim közé tartozik, hogy felkutatni a pályázati lehetőségeket, motiválni a kollégákat szakmai együttműködésekben való részvételre, hazai és nemzetközi pályázatokon való indulásra, szakmai teamek létrehozására, nemzetközi kapcsolatok kiépítésére. Mindennek az egész intézmény életére nézve hosszú távú hozadéka, hogy az intézmény az innovációk hatására vonzóbbá válik nemcsak az öt választó diákok, hanem az itt dolgozó vagy a jövőben itt dolgozni kívánó munkavállalók számára is.

5. Szakmai életút értékelése

5.1 Kiegészítés a szakmai önéletrajzhoz

Az első diplomámat 1998-ban szereztem a Miskolci Egyetem szociológia és pedagógia szakán, ami nem csak azt jelentette, hogy hallgatóként részt vettem középiskolai hospitáláson és tanítási gyakorlaton, hanem a vezető tanárom betegsége miatt egy tanévet már képesítés nélkül tanítottam a Kandó Kálmán Híradástechnikai Szakközépiskolában óraadó tanárként. Azt hiszem már ott eldőlt, hogy tanítani szeretnék. A következő diplomámat is a Miskolci Egyetem szereztem német nyelvtanári szakon, a képzés utolsó évében az Avasi Gimnáziumban voltam