

ÖNFEJLESZTÉSI TERV 2021



2021.04.28.

Vezetői önértékelés - 2021

A Garabonciás Művészeti Iskola alapítója és 24 éve vezetőjeként a vezetői önértékelés elkészítésére nem a jogszabályi kötelelem ösztökélt, hanem inkább a belső kényszer, amely a digitális oktatás által felszínre hozott problémák miatt alakult ki bennem. A sok összetevőből álló problémahalmaz láttán szükséges a befelé történő őszinte vizsgálódás ahhoz, hogy a napi kihívásokra releváns választ adjunk.

ÖNFEJLESZTÉSI TERV - 2021

GARABONCIÁSOK ÉSZAK-KELET MAGYARORSZÁGON

BEVEZETÉS	3
Személyes motiváció.....	3
Zenész vagyok?	3
Pedagógus vagyok?	3
Igazgató vagyok?	4
Üzletember vagyok?.....	4
Összefüggések.....	4
Változó világ.....	5
Változó módszerek.....	5
A VEZETŐI ÖNÉRTÉKELÉS ALAPJA	6
Vezetési program célkitűzései	6
Az Iskolafejlesztés területén	6
A szervezetfejlesztés területén	6
A vezetés területén.....	7
HELYZETELEMZÉS	8
Intézményi statisztika	8
Milyen az iskolánk valójában? – részlet a vezetési programból	8
Nevelőtestületünk.....	9
Tanulóink	10
Évfolyamok százalékos aránya	10
Speciális helyzetű tanulók létszáma, aránya a 2020/2021-es tanévben	10
Hogyan jellemezhetném növendékeinket? – részlet a vezetési programból.....	11
ÖNÉRTÉKELÉS – SAJÁTOS SZEMSZÖGBŐL	13
Telephelyeink értékelése	13
Nevelőtestületünk értékelése.....	14
Értékelési szempontok.....	14
SWOT	16
KERESZTMÁTRIX	18
STRATÉGIAI CÉLOK	21
MEGVALÓSÍTANDÓ FELADATOK	21
Hatékony belső ellenőrzés.....	21
Cselekvési program.....	21
Korlátos expanzió	22
Cselekvési program.....	22
Garabonciás MI-Tudat erősítése.....	22
Cselekvési program.....	23
Elvárásrendszer – ellenőrzési rendszer – motivációs rendszer	23
Cselekvési program.....	23
Felesleges adminisztrációs terhek letétele	24
Cselekvési program.....	24

URAM, ADJ TÜRELMET,
 HOGY ELFOGADJAM, AMIN NEM TUDOK VÁLTOZTATNI,
 ADJ BÁTORSÁGOT, HOGY MEGVÁLTOZTASSAM,
 AMIT LEHET, ÉS ADJ BÖLCSÉSSÉGET,
 HOGY A KETTŐ KÖZÖTT KÜLÖNBŐSÉGET TUDJAK TENNI!

BEVEZETÉS

A 2020-2025 időszakra elkészített vezetési programom első évében olyan kihívások elé állított bennünket a COVID-19 járvány miatti lezárás, amely lakmuszpapír módjára megjelentette a művészeti nevelés – de tágabban – a magyar oktatás valós képét.

Választhatnám azt is, hogy a tudott dolgokról beszélni sem érdemes, mivel a látható problémák megoldása sem a mi kezünkben van, de nem megy. A ki nem mondott dolgok ugyanis nem visznek előrébb! Én szeretem tudni, milyen helyzettel állunk szemben, és szeretem ki is mondani azt, amit tudok, vagy tudni vélek.

Személyes motiváció

De ki Mészáros Béla, és miért gondolkodik így?

Sok kollégámmal évek óta együtt dolgozom, de biztos állíthatom, engem is csak egy-egy megnyilvánulásom alapján, ilyen, vagy olyan oldalamról ismernek. Ez valahol természetes is, de ahhoz, hogy iskola alapítóként, igazgatóként érthetőek legyenek elveim, gondolataim, néhány csomóponti élményt leírok.

Zenész vagyok?

Balogh Sándor (1979), Birinyi József (1980) után 1981-ben a Mészáros-Végh citeraduó tagjaként a Népművészet Ifjú Mestere kitüntetésben részesültem. Ekkor 20 éves voltam. Majd ugyanebben az évben a Röpülj Páva, majd egy év múlva a Ki Mit Tud TV-s középöntőjéig jutottunk. Utána a citerazene mellé (vagy helyébe) a táncmuzika és a táncmuzika mozgalmak kerültek. A Galibanda, majd az Új Délibáb népzenei együttesekben muzsikálva országos és nemzetközi tapasztalattal bíró zenésszé lettem. Nagyjából 15 olyan hangszerezen tudok játszani, amely tudással színpadra mernék lépni. Bár egy volt tanárom hátam mögött kissé epésen egyszer megjegyezte: „*aki sok hangszerezen játszik, egyen sem tud igazán*”, én ezzel nem törődtem. Én mindig örömet leltem a muzsikálásban. Ennél nagyobb célt pedig soha nem láttam magam előtt. Nem akartam én az ország legjobb citerása lenni. Elég volt, ha a citerások között én voltam a legjobb furulyás, vagy dudás, brácsás, gitáros, vagy zongorista, vagy...

Pedagógus vagyok?

A zenélés mellé hamar jött a hivatásomból adódó lehetőségek. Tanítottam a volt iskolámban óraadóként (Vasvári Pál Gimnázium Nyíregyháza), majd Miskolcra költözve az Egressy Béni Zeneiskola első, máig egyetlen népzene tanára voltam. Majd a 40. sz. Általános Iskolában ének-zene – magyar szakos tanárként dolgoztam. Időközben a Miskolcon akkor nagy port kavart Bölcsész Egyesület (Akkor Bölcsész Egyetemként hívta magát) vonzásába kerülve megalapíthattam az országban az első felsőfokú népzenei képzést adó szakot, ahova vezetőnek Dr. Halmos Bélát kértem fel. Mivel fél szemmel akkor már Ausztrália felé kacsingattam, így a hangszeres órák megtartását a közeli (Miskolci) népzenei szakokra, valamint a Salgótarjánban működő Dívó együttesre bízta. Ausztráliából való visszatérésemkor ennek a kezdeményezésnek sajnos a morzsáit sem láttam viszont, és az újrakezdésre azt is be kellett látni, hogy a Bölcsész Egyesület regnálása és a „Szabadegyetemi” oktatási felfogása nem egyeztethető össze a hivatalos felsőoktatási irányvonallal. Kintlétem 4 évében megalapították Nyíregyházán is a felsőfokú népzenei képzést. Örültem, hogy a kezdeményezés ott jó kezekben talált megfelelő gazdát magának.

Igazgató vagyok?

Nem véletlen, hanem Isten ajándéka az a tudás és a szükséges információ és segítség, amivel a Garabonciás Művészeti Iskola alapításáig eljutottam. Újságíróként dolgoztam akkor az Észak-Magyarország napilapnál, ahol olyan „kompetenciákra” tehettem szert, amire máshol esélyem sem lett volna. Hálás vagyok ezért!

Ott találtam magam egy általam papíron létrehozott iskola élén úgy, hogy semmilyen ismeretem nem volt sem az oktatáspolitikára, sem a vezetéselméletre, sem a gazdálkodás tárgykörben. Úgy akartam sikeresé tenni az iskolát, hogy mindezeknek az ismereteknek úgy voltam híján, hogy még beszélni sem nagyon mertem erről, ami a segítségkérést is megnehezítette. De megoldottam, sőt, élvezettel töltöttem el mindaz a küzdelem, sokszor harc, ami az 1997-2005-ös időszakban a fennmaradásunk érdekében történt.

Üzletember vagyok?

Az életben minden ciklikus. A Garabonciás Művészeti Iskola életében a sikerszeria egy botlás, egy rossz döntés miatt bicsaklott meg, amelynek következményeként 8 hónapig nem kaptunk állami finanszírozást. Hogy ezt a helyzetet át tudtuk vészelni annak volt köszönhető, hogy előtte tartalékot halmoztam fel iskolaépület vásárlása céljából. Ebből kifolyólag épületet csak 10 évvel később tudtam vásárolni. Egy akkor hozott ésszerű döntésem alapján leállítottunk minden – az oktatáshoz nem szorosan kapcsolódó – tevékenységet. Akkor ezekre nem volt sem anyagi, sem emberi erőforrásunk, kapacitásunk. Ám a kényszerű szünet velejárója volt a felismerés: ezek a közösségteremtő, a hírnevet szolgáló rendezvények, tevékenységek senkinek nem hiányoztak. Kollégáim pont jól elvoltak enélkül is. 😞

Yamaha Zeneiskola – Smart Academy e két fogalom, amellyel az az útkeresés írható le, amelyben az államilag finanszírozott, felülről vezérelt elvárásokra épülő – szerintem hazug – rendszeréből kitekintő, vagy kiszabadítható, nyugaton (Ausztrália) megtapasztalt szervezeti modelljét átvevő iskolát építhessék fel. Adtam magamnak időt 2025-ig, hogy ezt a projektet végre hajtsam.

Cél: 2000 fő növendék, országos lefedettség. Franchise vagy fél franchise rendszer kidolgozása.

Összefüggések

Nyírbélteken, egy szabolcsi faluban nőttek fel, ahol ötödikes koromban lehetőség adódott arra, hogy a közeli városból hetente egyszer kiutazó két zenetanárhoz beiratkozzunk zenét tanulni. Az ének tanárom valahogy rávette édesapámat, hogy beiratkozhassak. Pedig nem volt olcsó. Apám 700 forintos havi fizetéséből erre 100 forintot áldozott a családom. Hogy megérte-e vagy sem? Majd eldől. Én hálás vagyok érte! Ám ebből adódóan nem hiszek az áldozat nélküli sikerben! Nincs siker munka nélkül! Nincs tehetség kibontakoztatás szülői áldozatvállalás nélkül! Ha mi pedagógusként nem tudjuk a gyermek tehetsége mellé állítani a szülőket, akkor a mi munkánk is felesleges, elvész, elértéktelenedik.

Hol kezdődik a szülő odaállása a gyermeke tehetsége mellé?

Szerintem ott, amikor befizeti a térítési díjat, megveszi a hangszert a gyerekének, amikor elkíséri a versenyekre, és amikor a tanár munkája iránt érdeklődő.

Mikor érzi a pedagógus, hogy az általa végzett munka hasznosul?

Én legalábbis akkor éreztem, amikor a növendékek felkészültek az órára, otthon gyakoroltak, a közösségi és szakmai programokra (fellépések, versenyek, táborok) eljöttek, örömmel részt vettek, és láthatóan élvezték is azokat. Abban a pillanatban, amikor ezek közül valami hiányzott, feleslegesnek éreztem a ráfordított munkát. A gyerek részéről is. Hiába jár órára, ha otthon nem gyakorol. Hiába készülünk órán, ha a versenyre, fellépésre nem jön el, mert más, fontosabb programja van. Ilyenkor az utunk könnyen ketté vált.

Hol kezdődik tehát szerintem a pedagógus munkája?

Ott, hogy a gyerek tehetségéről meg kell tudni győznie a szülőket. Ott, hogy az elképzelése mellé kell állítani a szülőket. Ott, hogy a szülőket ebbe a munkába maradéktalanul be kell vonni, mert a siker is közös lesz. **Persze, előbb kell lennie elképzelésének arról, mit akar elérni a rá bízott növendékekkel!**

Vajon a nevelőtestületünkből hány pedagógusnak nincs semmilyen terve azon túl, hogy az órákat megtartja?

Változó világ

Az eltelt időben annyi minden megváltozott és olyan gyorsan, hogy nem győzzük kapkodni a fejünket.

Míg 1997-ben hitvallásomnak tekintettem kis falvakba elvinni a művészeti oktatást, büszke voltam arra, hogy „zeneiskolásdit” játszhatunk egy kis faluban, és hogy hivatalos zeneiskolai bizonyítványt tudunk adni, olyat, amire nekem annak idején nem volt lehetőségem. Nekem még hátrányom származott a továbbtanulásomban abból, hogy „csak zeneoktatói munkaközösségi” bizonyítványom volt. Mára ezt a hitvallást fel kellett adnom.

Egyes iskolák ugyanis az 1998-tól feloldott moratóriumból adódó lehetőségek láttán óriási növendéklétszámaikkal „letarolták” a számba vehető piacot, más iskolák a politikai és szakmai befolyásaikat kihasználva aratták le babérjaikat.

Már nem kell felvételei az alapfokú művészeti iskolába, mert kiderült, az autisták körében végzett művészeti neveléssel óriási eredmény érhető el. Már nem kell gyakorolni otthon, meg az egyéni hangszeres órákat a kötelező szolfézs órákkal megtartani, mert ha zömmel 3h-s helyeken vállal egy iskola művészeti oktatás, és akár csoportos keretek között oktat zenét, annak is lehet örülni, hogy a gyerekek egyáltalán ott vannak. Amennyi ragad rájuk akkor, az is sokkal több, mintha semmi nem lenne. Amíg zeneórán van, addig sem lop, vagy rabol, vagy drogozik.

Amellett, hogy ez mind igaz és így van, ez a hozzáállás mérföldekekkel levitte a művészeti nevelés szakmai szintjét.

Mindamellett az általunk megcélzott településeken az iskolák tanulóinak etnikai összetétele oly viharosan változott, hogy ezek a változások nem csak a művészeti oktatást, hanem a közismereti oktatást is kihívások elé állították, és állítják mind a mai napig.

Változó módszerek

Ha a tanáraink úgy gondolkodnának, min azt egy barátom egy beszélgetéskor elmondta: „nem azért vesszük fel a jelentkezők közül azokat a gyerekeket, akiről már a tanárok tudják, hogy nem sok jóra számíthatunk tőle a zenetanulás terén sem, hogy hátha majd a zenetanulás kihozza a gyerekből a benne rejlő tehetséget, hanem azért, hogy meglegyen az óraszámom”, akkor a Garabonciás Művészeti Iskola olyanná válna, amilyené én egyáltalán nem szeretném.

Persze, ha finnyásak vagyunk, majd jön más iskola, és örömmel nevelik művészetre ők azokat a gyerekeket, akikkel mi nem tudunk/nem akartunk mit kezdeni.

Hol van az igazság? Mi a cél? Mi a feladat? Hol van ebben a mi helyünk?

A VEZETŐI ÖNÉRTÉKELÉS ALAPJA

Az önértékelés alapja a 2020-2025-ös ciklusra készített vezetési terv, valamint a 2021-ben készített SWOT analízis, illetve egyéb statisztikák, valamint a vezetői önértékelési folyamatban használt kérdőívre adott válaszok összessége.

Vezetési program célkitűzései

Bízassuk tanárainkat és várjuk el tőlük a szakmai programokra, versenyekre való jelentkezést.

A tanulói közösségeket építő pedagógusok munkáját példaként állítsuk a többiek elé!

A hátránykompenzációs munkában jeleskedőket méltóképpen becsüljük meg!

Növeljük tanulói létszámunkat!

Térképezzük fel, hogy milyen lehetőségünk adódik új telephelyek létesítésére, és ezeket kérvényezzük!

Takarékos gazdálkodás, a kintlévőségeink szigorú behajtása, eszközeink, értékeink pontos nyilvántartása, leltározása.

Jelentkezzünk minél több pályázatra!

Az Iskolafejlesztés területén

Cél	Megvalósult
Megkeressük a kínálkozó lehetőségeket új telephelyek alapítására.	Megvalósult
A nem, vagy gyengén (kevés létszámmal) működő telephelyek további működését átgondoljuk, és vagy a bővítés – ha lehetséges – vagy a megszüntetés irányába mozdulunk.	Megvalósult
Pedagógus álláshelyek meghirdetésével, pedagógusok felvételével minden telephelyen bevezetjük mindazon tanszakokat, amelyekre az alapító okirat lehetőséget ad, és amit az adott telephelyen a vezetők jóvá hagynak.	Megvalósult
Az új tanszakok indításához megteremtjük a szükséges tárgyi feltételeket.	Megvalósult

A szervezetfejlesztés területén

Cél	Megvalósult
Az adminisztráció rendszerét a mostani állapotában megtartom. A telephelyi koordinátorok és az iskolatitkár mindazon feladatokat meg tudja oldani gördülékenyen, ami a tanulókkal kapcsolatos.	Megvalósult
Igazgató-helyettesi pályázatot írok ki, akit igyekezni fogok kinevelni, hogy későbbi igazgatóként átvegye az iskola vezetését.	Megvalósult

A vezetés területén

Cél	Megvalósult
A pedagógusminősítés rendszer bevezetésével kapcsolatosan érintetté váló kollégákat felkészítem.	Megvalósult
Az eddig is bonyolított szakmai versenyeket tovább viszem!	Folyamatban
A partnerintézmények vezetőivel való együttműködést új alapokra helyezem.	Folyamatban
A beiskolázásban (iskolakóstolgotók) és a szülői értekezletek rendszerében tevékenyen részt veszünk.	Folyamatban
A közösségfejlesztés terén nagyobb odafigyeléssel végzett munkára ösztönzőm pedagógusainkat.	Folyamatban
A pedagógiai munka tervezését a pedagógusminősítés rendszerének elvárásai szerint kérem.	Folyamatban
Törekedni kell a már zeneiskolába járó növendékeknél, hogy minél hosszabb ideig maradjanak az intézmény falai között.	Folyamatban
A művészeti alap és záróvizsgák rendszerét és gyakorlatát megújítom: digitális felkészítés és vizsga.	Megvalósult
Az iskolai PR munkát a MAG csoport, illetve külső szakember bevonásával áttervezem.	Folyamatban
Az iskolával minél több pályázaton szeretnék eredményesen részt venni!	Folyamatban
Takarékos gazdálkodással vezetem továbbra is az intézményt!	Megvalósult

HELYZETELEMZÉS

A fenti táblázatból kiderül, sok célunkat megvalósítottuk, még többet nem, mert vagy még van időnk a megvalósítására, vagy vélhetően a mi szándékunk nem volt elegendő a megvalósításhoz.

Az alábbi célok megvalósulatlanok maradtak:

- A vezetés területén

- Az eddig is bonyolított szakmai versenyeket tovább viszem!
- A partnerintézmények vezetőivel való együttműködést új alapokra helyezem.
- A beiskolázásban (iskolakóstolgotók) és a szülői értekezletek rendszerében tevékenyen részt veszünk.
- A közösségfejlesztés terén nagyobb odafigyeléssel végzett munkára ösztönzöm pedagógusainkat.
- A pedagógiai munka tervezését a pedagógusminősítés rendszerének elvárásai szerint kérem.
- Törekedni kell a már zeneiskolába járó növendékeknel, hogy minél hosszabb ideig maradjanak az intézmény falai között.
- A művészeti alap és záróvizsgák rendszerét és gyakorlatát megújítom: digitális felkészítés és vizsga.
- Az iskolai PR munkát a MAG csoport, illetve külső szakember bevonásával áttervezem.
- Az iskolával minél több pályázaton szeretnék eredményesen részt venni!

Intézményi statisztika

Intézményi statisztika

Aktív tanév:	2020/2021
Aktív alkalmazottak száma:	40
Aktív tanulók száma:	994
Tanulók száma:	994
Osztályok száma:	84
Csoportok száma:	335
Heti összes óraszám:	481
Termek száma:	45
Eszközök száma:	0

Milyen az iskolánk valójában? – részlet a vezetési programból

Széttagolt, egy-egy telephelyen sokszor magányosan, önállóan dolgozó pedagógusok csoportja soha nem lesz a szó szoros értelmében vett „nevelőtestület” annak ellenére sem, hogy a vezetés erre állandóan törekszik. Ez egyfajta adottság. Ezt így kell tudomásul venni, ám ebből sok minden egyéb is következik!

- Nincs sem a pedagógusnak, se a növendékeknek igazi kötődése a Garabonciás Művészeti Iskolához! Hiába ellensúlyozzuk ezt PR munkával, szórólappal, működő honlappal,

óralátogatásokkal, a művészeti iskolai munkánk nem lép túl az általános iskolai „szakkörök” jelentőségén. Ez alól talán a zenész kollégák kivételek.

- A pedagógusok alapvetően nem motiváltak a gyerekekből létrehozandó művészeti csoportokkal való igazi munkában. A versenyekre, fellépésekre elvinni ezen csoportokat/növendékeket plusz teher, macera. Üdítő kivételek vannak. Ám ez adottság. Kötelezni sajnos nem lehet erre a pedagógusokat, másrészt sokan dolgoznak olyan területen, ahol ez a fajta művészeti munka elvárhatatlan! Az ilyen közösségben dolgozó pedagógusok munkája teljesen más szempontok alapján értékelhető!
- Sok pedagógusnak csak kiegészítő munka/kereset a mi iskolánkban végzett munkája. Sokan úgy is állnak hozzá. Üdítő kivételek persze vannak! Sajnos azonban ez is egyfajta adottság. Nehéz teljes óraszámban alkalmazni kollégákat, ahhoz kevés közel fekvő telephelyünk van.
- Mivel a művészeti iskolához való kötődés csak felszínes, ezért ünnepséget, közös feladatot tervezni szinte eleve halálra ítélt vállalkozás.
- A partnerintézmények esetében mi is csak egy vagyunk az oda járó sport, művészeti és más tevékenységeket kínáló szervezetek közül. Örömmel vesszük tevékenységünket, de csak ennyi.
- A Tankerületi Központok szemében mi egyfajta szálka, kikerülendő tényezők vagyunk.
- Az ellenőrző szervek (MÁK, ÁSZ, OH) szemében haszonlesők és bűnözők a humánszolgáltatók (benne mi is), akiket az ellenőrzése során lehetőleg jól meg kell büntetni, mert az ellenőröknek ki kell termelni a felügyelő szervezetben dolgozók munkabérét!
- A szakmai és érdekvédelmi szervezetek számára addig vagyunk hasznosak, amíg befizetett tagdíjainkkal hozzájárulunk működésükhöz.

A Garabonciás Művészeti Iskola külső és belső kapcsolati rendszere, az így felvázolt kapcsolati háló előrevetíti, mely célok lehetnek egyáltalán relevánsak ebben a környezetben.

Alapvető célom a 2020-2025-ös időszakra, hogy megőrizsem a Garabonciás Művészeti Iskolát – mint munkahely – azok számára (benne magamat is értem), akik e szervezet keretei között szeretnék megvalósítani személyes céljaikat a növendékeik, szűkebb közösségük – tágabb értelemben nemzetünk – javára.

Azaz: Biztosítani a Garabonciás Művészeti Iskola szakmai, törvényes és gazdaságos működésének fenntartását.

Nevelőtestületünk

Bár évről-évre más számadatok jelennek meg a tantárgyfelosztásban, a nevelőtestületünkre jellemző főbb adatok a heti óraszám és a foglalkoztatás típusa tekintetében a következők:

Összes óraszám	480	100%
Munkaviszony	96	20%
Részmunkaidő	260	54%
Megbízási jogviszony	62	13%
Vállalkozó	62	13%
Betöltött álláshely	20,00	
Összes álláshely	20	

Ha a nevelőtestületet jellemeznem kell, és csak a legszebb jellemzőiket elmondani, akkor arról számolhatok be, hogy mindenki jól képzett, elhivatott szakemberként és gyermeket szerető pedagógusként végzi áldásos tevékenységét.

Iskolánkra is jellemző a kevés főállású, nagy részben másodállású pedagógus. Az iskola típusa és a területi széttagoltsága sajnos olyan adottság, amely nem teszi lehetővé főállású tanárok nagyobb arányú alkalmazását. Ezzel az adottsággal számolni kell.

Ebből azonban adódik számos olyan, az iskola alapvető, lényeges tevékenységét nem veszélyeztető, ám negatív viszonyulások, amellyel az évek során sok-sok problémánk akadt.

Ilyenek:

- viszonyulás és elhivatottság az iskola iránt
- plusz feladatokra, munkára való hajlandóság
- a nevelőtestületen belüli közös munkára, fejlődésre való szándék

Minden szép szónak, esetlegesen irányukba konkrét elvárásként megfogalmazott vezetői kéréseknek képesek ellenállni.

Sajnos be kell látni, ez is olyan adottság, amivel nem tudok, és lehet, hogy nem is érdemes oly módon foglalkozni, ahogy egy vezetőtől talán elvárás lehetne.

Iskolánknak valószínűleg nincs pozitív megítélése a pedagógusok körében, mert visszahallom, hogy mi sokat követelünk tőlük más művészeti iskolákhoz képest. Évtizedek óta nálunk kell tanmenetet írni, holott – főleg az egyéni zeneoktatásban – ez teljesen felesleges. Bármennyire tudom, hogy ez nem így van, én nem vagyok hajlandó ettől eltérni, sok vitám volt még a derekukat aztán végre beadó kollégáimmal is! A digitális napló, valamint a pedagógusok minősítési rendszere ugyan lehetőséget adott volna mindenkinek arra, hogy belássa, ez a terv (tanmenet) elengedhetetlen egy igazi pedagógus számára, mind a mai napig találkozom olyan leendő zenész kollégával, aki csak a szemét mereszti, amikor a tanmenetről beszélnek!

A többi nálunk használatos adminisztrációs munkát, vagy a digitális oktatást segítő alkalmazásokról, eljárásokról (Google Drive, G-Suit, Zoom, Classroom) nem is beszélve.

Tanulóink

Évfolyamok százalékos aránya

Mennyiség / Vezetéknév	Összeg	%
1	304	30,58%
10	3	0,30%
2	186	18,71%
3	57	5,73%
4	28	2,82%
5	26	2,62%
6	15	1,51%
7	10	1,01%
8	7	0,70%
Előképző 1	233	23,44%
Előképző 2	125	12,58%
Végösszeg	994	

Az alapfok 1-2 évfolyam **49,22%**
Az előképző 1-2 évfolyam **36,02%**

Speciális helyzetű tanulók létszáma, aránya a 2020/2021-es tanévben

Bár évről-évre kicsit eltérőek a számok, ugyanakkor az alábbi táblázatokban megjelenített adatok valamennyire állandónak is tekinthetők.

A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ NÖVENDEK SZÁMARÁNYA ÉS SZÁZALÉKOS MEGOSZLÁSA.

Telephely	Hátrányos helyzetű			Nem hátrányos helyzetű	Végösszeg	2H-3H aránya
	2H	3H	RGYV	(üres)		%
Bekecs				7	7	0,00%
Harsány		4	1	11	16	31,25%
Kisgyőr	8	1	4	11	24	54,17%
Kisvárda		1		49	50	2,00%
Komoró				9	9	0,00%
Miskolc - Bársony	7	11	2	148	168	11,90%
Miskolc - Herman				3	3	0,00%
Miskolc - Székhely				17	17	0,00%
Napkor			4	38	42	9,52%
Nyíregyháza - Arany	2			18	20	10,00%
Nyíregyháza - Eötvös				77	77	0,00%
Nyíregyháza - Móra	1			69	70	1,43%
Sajóbábony	7	3		18	28	35,71%
Sajóhídvég	36	32	16	25	109	77,06%
Sajókeresztúr				6	6	0,00%
Sajóvamos				14	14	0,00%
Tiszabездéd	3	6		6	15	60,00%
Tiszalúc	15	76	12	98	201	51,24%
Tuzsér	12	69	7	30	118	74,58%
Végösszeg	91	203	46	654	994	34,21%

Hogyan jellemezhetném növendékeinket? – részlet a vezetési programból

Röviden lehetetlen. Minden helyszínen és minden tanszakon más és más a jellemző rájuk. Nagymértékben függ attól, ki a tanáruk! Ez fontosabb talán, mint az, hogy hol tanulnak és mit!!!

Véleményem szerint a művészeti iskola alapvető célja azért mégis az kellene, hogy legyen, hogy aki zenét tanul, az előbb-utóbb képes legyen zenészként közönség elé állva megmutatnia magát! Ugyanígy igaz ez a többi tanszakra is! Képzőművésznek legyenek kiállítható alkotása, és így tovább.

Mostanában a „szakmában” felütötte a fejét egyfajta tolerancia azok iránt, akiket korábban alapfokú művészeti nevelésbe fel sem vettek volna, merthogy testi-szellemi fejlettségi fokokra tekintettel ebbe az iskolatípusba nem alkalmasak. Így előtérbe került a művészeti nevelés fejlesztő, vagy egyenesen terápiás hatására való hivatkozás a versenyeredmények, vagy a szakirányú továbbtanulási mérőszámok helyett. Nincs is ezzel baj, csak így nehéz összehasonlítani almát a körtével. Meg nehéz eligazodni a tisztességes iskolafenntartás és a mértéktelen pénzlenyúlás között.

Másik ma divatos jelszó, a művészeti neveléshez alanyi jogon való (azaz ingyenes) hozzáférés biztosítása. Nem értek vele egyet! Amikor az állam pénzén (ami a mi pénzünk) áldozatos munkával a tanáraink mindenáron ki szeretnék bontakoztatni egy hátrányos helyzetű településen élő roma gyerek

tehetségét, akkor kérdezem én: miért kell térítési díj mentességet adni nekik csak azért, mert ők papíron is szegények? Más nem roma származású gyerek csak azért nem 3H-s, mert a szülei elvégezték az általános iskolát. Véleményem szerint a tehetséges gyermek tehetségének kibontakoztatása nem vezet eredményre, ha emellé a folyamat mellé nem állítjuk oda a leginkább érdekelt személyeket, azaz a szülőket! Őket kell bevonni, érdekeltté tenni gyermekük tehetségének kibontakoztatásába. A térítési díj ennek a bevonási folyamatnak egy lehetősége.

A fentiekben felsorolt folyamatok jelen vannak a „szakmában” és ellenhatást gyakorolnak az én felfogásomban üzemeltetett intézményre. Saját érdekeinket felismerve próbálom megtalálni a megfelelő lehetőséget, de bevallom, ez olyan, mint kuplerájban megőrizni a szüzességet!

ÖNÉRTÉKELÉS – SAJÁTOS SZEMSZÖGBŐL

A legutóbbi önértékelés tanulságai, valamint az azóta eltelt időszak tapasztalatai egy korábbi önértékelési módszer alapján történő gondolkodást is szükségessé tett a felmerülő problémák megoldására.

A „jó emlékeztető” Comenius program idején bevezetett önértékelési módszer leporolása és újragondolása után a következő megállapításokra jutottunk:

Telephelyeink értékelése

Telephely	1-10 Tanulói összetétel 2h-3h arány (1=90% fölött, 10=20% alatt)	1-5 Vezetéssel való együttműködés	1-5 Tárgyi felszereltsége	1-5 Oktatás feltételei (szabad terem)	1-5 Konkurencia jelenléte (1=vannak más iskolák, 2-4= a fejlesztés lehetősége, 5= nincs más)	1-5 A GMI-oktatás iskolai támogatottsága (nevelőtestület, vezetőség)	Összesen	Csoportosítás/Értékelés
Garabonciás Művészeti Iskola Székhelye	10	5	5	5	5	5	35	1
Garabonciás Művészeti Iskola Bársony Telephely	10	5	5	5	5	5	35	1
Garabonciás Művészeti Iskola Herman Telephely	10	4	5	5	5	3	32	2
Garabonciás Művészeti Iskola Rónai Telephely	10	5	5	5	4	3	32	2
Garabonciás Művészeti Iskola Bekecsi Telephely	10	4	5	5	3	5	32	2
Garabonciás Művészeti Iskola Eötvös Telephely	10	5	5	3	5	5	33	2
Garabonciás Művészeti Iskola Móra Telephely	10	5	5	3	3	5	31	2
Garabonciás Művészeti Iskola Kisvárdai Telephely	10	5	5	5	1	5	31	2
Garabonciás Művészeti Iskola Harsányi Telephely	5	5	5	5	3	5	28	3
Garabonciás Művészeti Iskola Kisgyőri Telephely	3	5	5	5	3	5	26	3
Garabonciás Művészeti Iskola Sajóhídvégi Telephely	1	5	5	5	5	5	26	3
Garabonciás Művészeti Iskola Arany Telephely	10	4	5	2	2	4	27	3
Garabonciás Művészeti Iskola Komorói Telephely	5	5	5	5	2	5	27	3
Garabonciás Művészeti Iskola Tiszabездédi Telephely	5	5	5	5	3	5	28	3
Garabonciás Művészeti Iskola Sajóbáonyi Telephely	1	4	5	5	3	5	23	4
Garabonciás Művészeti Iskola Sajókeresztúri Telephely	6	4	5	5	2	3	25	4
Garabonciás Művészeti Iskola Sajóvámosi Telephely	1	4	5	5	2	5	22	4
Garabonciás Művészeti Iskola Tiszalúci Telephely	1	4	5	5	5	5	25	4
Garabonciás Művészeti Iskola Napkori Telephely	5	2	5	1	1	5	19	4
Garabonciás Művészeti Iskola Tuzséri Telephelye	1	5	5	4	5	5	25	4

Nevelőtestületünk értékelése

Értékelési szempontok

A pedagógus munka alaptevékenység elemei (maximum: 80 pont)

- Végzettség alapján alkalmassága (1-10)
- Órai munka (1-15)
- Felkészültsége (1-5)
- Differenciálás (1-5)
- Élmény nyújtás (1-5)
- Fegyelmezés (1-5)
- Értékelés (1-5)
- Motiváció (1-5)
- Digitális kompetenciája (1-15)
- Növendéklétszám megtartása (1-10)

A pedagógus munka kiegészítő tevékenység elemei (max: 40 pont)

Adminisztráció

- Év eleji adategyeztetés (1-5)
- Óraelszámolás/dokumentumok visszaküldése (1-5)
- Naplóvezetés (1-5)

Közösségi munkája

- Közösségi munkája (1-5)
- Szülőkkel való kapcsolata (1-3)
- PR munkája (1-3)

Tehetséggondozás

- Tehetséggondozó munkája (1-3)
- Hátránykompenzációs munkája (1-3)
- Rendezvényeken való részvételek (1-3)
- Versenyeredmények (1-5)

SWOT

Erősségek (Belső, így létére, fennállására hatással lehetünk!)

- Jó szakmai hírnevünk van. (Iskolákban, hivatalokban)
- A személyes és az online térben is sok kollégánk kiválóan teljesít!
- Elhivatott vezetés.
- Telephelyek elérése.
- A telephelyek intézményeinek vezetőségével kiváló kapcsolat.
- Művészetoktatás 4 tanszakon.
- Kitűnő helyi versenyek.
- Saját székhely.
- Megbízhatóság.
- Megfelelő tárgyi feltételek.
- A tantestület jelentős része elkötelezett.
- Jó, segítőkész kapcsolat megléte a kollégák között.
- Sok a fiatal kolléga, akik motiváltak, lelkesek, tűz ég bennük, bizonyítani akarnak. Őket kell építeni, megtartani, képezni.
- Az idősebb kollégák tapasztalataiból, bölcsességeiből lehet tanulni.
- A nehéz időszakban is tudtuk bővíteni telephelyeink számát.
- A növendékek létszáma évről-évre nem csökken túlzottan.
- Minden telephelyen minden tanszak bevezetésre került.
- Iskola az iskolában, a gyerekek az egész napos bent tartózkodása alatt megkapnak minden képzést, a szülőknek ez nagyon kényelmes, hiszen csak értük kell jönniük!

Gyengeségek (Belső, így létére, fennállására hatással lehetünk!)

- Kollégáink között vannak olyanok, akiknek az online tér idegen!
- Az online oktatásra alkalmatlan helyszíneken felszabaduló tanári munkaerővel nem tudunk mit kezdeni.
- Az erősségeinket nem tudjuk hatékonyan propagálni a külvilág felé.
- Tantestületünk szertesét.
- Nehéz kapcsolattartás a kollégákkal a távolság miatt.
- A felajánlott segítségadás, képzés nem hatékony, kötelezővé/kötelezőbbé kellene tenni.
- A meglévő kollégák nem nyitottak a fejlődésre, tanulásra.
- A kiadott feladatok elvégzése nem pontos és precíz, a határidők betartása hagy némi követelményt maga után.
- Nem megfelelően képzett tantestület.
- Kevés az olyan telephelyünk, ahol kevés a hh-s tanulók létszáma.
- Leterhelt munkatársak.
- Kevés a teljes állású munkatárs.
- Sok kolléga nem tart kapcsolatot a tanítványaik szüleivel.

- A közösségi munkában (legyen az versenyre való felkészítés, értekezleten való részvétel) kevesen vesznek részt. Bár az online értekezleten való részvételi % magasabb.
- A megbízásos, ill. óraadó kollégák sokszor nem veszik elég komolyan a feladatokat.
- Iskolánknak többen nem nagykövetői.
- Néhányan szakköri elfoglaltságként tekintenek ránk, nem tudatosul a művészeti iskola léte, ezért úgy gondolják bármikor kiléphetnek, a propagálás ellenére is.

Lehetőségek (Külső, így létére, fennállására hatással nem vagyunk.)

- Az online oktatásban szerzett szakmai potenciálunk kamatoztatására is lehetőségünk nyíthatna!
- Szakmai munkánk értékeinek megmutatása a partnereink (szülők, az iskolák, a külvilág) felé.
- Több telephely látogatásra lehetőség, igényfelmérés.
- Ha egy telephelyen nő a tanulói létszám, az számunkra előny.
- Egyes telephelyeken csökken a hátrányos helyzetűek létszám - a szociális változás következtében megváltozhat a mi növendékeink összetétele is.
- Esetlegesen igazgatóváltás egy telephelyen - ahol eddig nem támogattak minket túlzottan.
- Az egyes telephelyek helyben tanító művészeti tanárainak bevonása.
- Nagyobb hírverés telephelyeken belül, esetleg a hangszeres órák igényeinek kielégítésére új kollégákkal.

Veszélyek (Külső, így létére, fennállására hatással nem vagyunk.)

- Vannak olyan hátrányos helyzetű telephelyeink, ahol a digitális oktatás feltételei nem adóttak a családokban.
- A hátrányos helyzetű településeken dolgozó kollégák a digitális oktatás ideje alatt képtelenek megoldást találni a feladataik ellátására.
- A motiváció elvesztésével megnőhet a lemorzsolódás veszélye a kialakult helyzet miatt!
- Munkaerőhiány.
- Nehéz jól képzett kollégát találni.
- A telephelyek vezetősége nem elég nyitott, segítőkész, elkötelezett felénk.
- Az egyes telephelyeken más művészeti iskola befogadása miatt nem tudunk több növendéket bevonni.
- A gyerekek leterheltek, belekezdnek több mindenbe, a szülői támogatottság (a gyerek motiválása, kitartásra nevelése) csökkenő tendenciát mutat.
- Az egyes tankerületek nem ismerik kellőképpen a munkánkat, így a helyi iskolá(k)ban nem támogatják tevékenységünket.

Cella				Jel	Stratégia megfogalmazása
B2	B10			1	A meglévő jó hírnevünket az online oktatásban is képesek legyünk kamatoztatni. Erre a vezetés is elhivatott!
D2	D8	D10		1LÉ	A vezetés részéről történő gyakoribb telephelyi látogatással is erősítsük szakmai hírnevünket! Ez sok egyéb téren is előnyhöz juttat bennünket!
H2	H4	H8	H10	1LÉ	Tevékenységünk bemutatására nagyobb hangsúlyt kell fektetnünk! Nem elég a szándék! Terv, időpont egyeztetés, látogatás!
L2	L8	L10		1LÉ	Jó hírnevünk lehetőséget ad arra, hogy a telephelyeken dolgozó pedagógusok közül minél többet megnyerjünk leendő munkatársnak!
N2	N4	N8	N10	1LÉ	Az évvégi/éveleji toborzások nagyobb hírveréssel, koncertekkel, hangszeres bemutatókkal még jobban erősítenék jó hírünket!
L16	L18			1	Lehetőségünk lenne újabb - helyben tanító pedagógusokat a Garabonciás Művészeti Iskola nevelőtestületébe csábítani, ha kihasználnánk azt, hogy a nevelőtestületünk jelentős része elkötelezett a művészeti nevelés, a Garabonciás Iskola iránt, és hogy a meglévő kollégák közötti kapcsolat jónak mondható!
D20	D22	D24	D26	1	A telephelyeink gyakoribb látogatásával bővíthetjük kínálatunkat! Lehetőséget teremthetünk a helyi szervezésű versenyek lebonyolítására, amelyekkel lehetőséget adunk fiatal kollégáinknak a kibontakoztatásra, alkalmat adhatunk idősebb kollégáknak a tapasztalataik átadásra.
E2	E4	E6	E8	3LÉ	A vezetők gyakoribb telephelyi látogatásával mérjük fel a jövőbeni lehetőségeinket! A vezetőkkel való kapcsolattartás egyéb más formát is alkalmazni kell! E-mailes tájékoztató, telefon, videochat, stb....
I2				3LÉ	Fel kell mérnünk, és minden lehetőséget kihasználni arra, hogy az iskolánk tevékenységét minél szélesebb körben bemutathassuk!
O2				3	A minél nagyobb és hatékonyabb "megjelenésre" fel kell térképezni az adott telephelyek adottságait!
E4				3	A telephelyek látogatását sűríteni kell, amennyire ez lehetséges, illetve az online órák ellenőrzését is hatékonyan kell végezni!
R3				2	Hátrányos helyzetű településen dolgozó, az online térben idegenül mozgó kolléga időzített bomba! Képzésüket meg kell oldani!
J2				2OE	A telephelyek mindenkor vezetői segíthetik, vagy épp ellehetetleníthetik a munkánkat! Erre gondolva a mindenkor vezetéssel nagyon jó kapcsolatot kell ápolnunk!
R19	R23	T23		2	Valós veszély a hátrányos helyzetű településeken a szoros kapcsolattartás hiánya tanár-szülő között. Az online térben az eszközök hiánya miatt ez fokozott!
X13	X15	X17	X19	2	A művészeti nevelésben valós veszély a meglévő munkaerő hiánya. A fiatal, képzetlen, a fejlődésre és a precíz munkára nem hajlandó kolléga hamar odébbáll, mert lesz iskola, amelyik örömmel befogadja!
X25	X27			2	A munkaerőhiány miatt is érezhetik az óraadók, hogy bármikor találhatnak ilyen munkát, mint amit mi tudunk adni. Ezért sem közösség munkájuk, sem a nevelőtestületben megnyilvánuló aktivitásuk nem megfelelő. Erre programot kell indítanunk!
X23				5 LÉ	Óraadóink közösségi aktivitását fokoznunk kell!
V8	V10	V12	V16	5LÉ	Néhány kolléga elvesztette motivációját az online oktatás miatti teherterheléstől. Hatékony egyénre szabott munkával esetleg segíthetünk nekik átlendülni a nehézségeken.
S19				4	Lépéseket kell arra kidolgoznunk, hogy az online oktatás idején mi legyen az elvárt magatartás tanárainktól olyan telephelyeinken, ahol nagy a hátrányos helyzetű tanulók aránya. Ezekben a családokban nincs meg az online oktatás tárgyi feltétele.

W19				4	Vizsgáljuk meg, hogy tehetünk-e valamit a motivációjukat elvesztett kollégákért a hátrányos helyzetű településeken?
Y21	Y25	Y27		4	A művészeti nevelésben sok az óraadó. Őket nehéz bevonni a nevelőtestület munkájába, nem tartják fontosnak a közösségi nevelést telephelyükön. Ellenben mindig leterheltek. Erre is ki kell dolgoznunk stratégiát!
AA29	AE29			4	A tankerületektől indulva lassan az iskolaigazgatók is úgy tekintenek ránk, mint egy felesleges "szolgáltató", akik csak a pénzt húzzák le az államtól. Különleges és megbecsülendő minden ellenkező tapasztalás!
B3				6LÉ	Tegyünk azért, hogy a meglévő jó hírnevünket az online oktatásban gyengébb teljesítményt nyújtó kollégáink miatt ne veszítsük el!
I20	H24	H28		6	Kollégáink valós, vagy érzett leterheltsége miatt nem tudjuk munkánkat kellően megmutatni partnereink felé. Akik a közösségi munkát nem tartják fontosnak, akik egyfajta szakkörként látják a munkájukat, azok ezt a munkát nem tudják a Garabonciás Művészeti Iskola hírnevének öregbítésére használni.
I8				6LÉ	Számoljuk fel az eredményes munkánk hatékony PR-ja terén meglévő belső gyengeségünket!

STRATÉGIAI CÉLOK

- Belső ellenőrzés hatékony rendszerének kiépítése.
- Intenzív munkatárs keresés – helybéli tanárok beépítése.
- A Garabonciás MI-TUDAT kialakítása, erősítése.
- A munkatársak felé: Elvárás – Ellenőrzés – Motiváció – Ellenőrzés
- A feleslegesnek tűnő adminisztrációs terhek letétele!

MEGVALÓSÍTANDÓ FELADATOK

Hatékony belső ellenőrzés

Nem szeretem munka számomra a belső ellenőrzés. Mivel azt gondoltam, ha mindenki lelkesen végzi a munkáját, akkor miért is kellene állandóan arra pazarolni az időmet, hogy ellenőrizzek. Még az is hozzájárult ehhez, hogy magam is sok olyan tevékenységet végzek, ami 1-2 plusz ember feladata lenne, amivel így tudok spórolni...

Ha ezt nem is adom teljesen fel, ki kell találni azt a módját a belső ellenőrzésnek, amely hatékony, célszerű, és meghozza a kívánt eredményt.

Ezért az alábbi kritériumok mentén képzelem el a hatékony és jó belső ellenőrzést:

- A belső ellenőrzési ütemterv átalakítása – digitális platformok bevonásával.
- Vezetőtársak bevonása az ellenőrzésbe – munka leosztás
- Kollégák beszámoltatási kötelezettségének átalakítása (pedagógiai, szakmai, adminisztrációs)
- A beszámolók összegzésére kialakítani ellenőrizhető, nyílt felületet. (honlap)
- Az adminisztrációs munka ellenőrzésére rendszert kidolgozni, felelőst állítani!
- A gazdálkodás ellenőrzésére rendszert kidolgozni, felelőst állítani!

Cselekvési program

- Az ellenőrzés területeinek tudatos áttervezése
 - Pedagógiai munka
 - Adminisztrációs munka
 - Tervezési munka
- Az ellenőrzési területekhez felelősök kirendelése, illetve az ellenőrzés feladatainak felosztása.
 - Adminisztrációs terület – Felelős: Adminisztrátor
 - Gazdasági terület – Felelős: Igazgató
 - Pedagógiai terület – Felelős: Igazgató-helyettesek
 - Tervezés-Beszámolás – Igazgató-helyettesek.
- A beszámolók rendszerének átdolgozása
 - Beszámolók típusaként meghatározni a beszámolók gyakoriságát
 - A beérkezett beszámolók nyilvánossá tételét.

Korlátos expanzió

A rendelkezésünkre álló lehetőségek maximális kihasználása érdekében új munkatársakat kell bevonnunk! A tapasztalat azt mutatja, hogy a helyben dolgozók könnyebben elérik a gyerekeket, ugyanakkor nehezebb őket a Garabonciás Művészeti Iskola érdekei mentén működtetni. Ők azok, akik „csak szakkörnek” titulálják ezt a munkát. Eddig talán meg is értettem, talán én magam is legyintettem erre a jelenségre, ám a SWOT elemzés rámutatott arra, ez sok probléma forrása! Ezen változtatni kell!

- A meglévő helyben tanító kollégáknak a Garabonciás Művészeti Iskolához fűződő kapcsolatát el kell mélyíteni! Jó a cél, de a hogyan kérdésre már nem tudok annyira egyértelmű megfogalmazásokat adni!
- Új kollégák bevonását kezdeményezni a meglévő telephelyeinken. Több személyes látogatás, beszélgetés a nevelőtestülettel.

Cselekvési program

- Telephelyi látogatások beütemezése.
- Lehetőségek felmérése.
- Kollégák toborzása – beszélgetés a leendő kollégával, megnyerése az ügynek.

Garabonciás MI-Tudat erősítése

Nagyon szép, ugyanakkor nagyon fájó emlékeim vannak a Pünkösdi Sokadalom néven jegyzett, az iskolánk által szervezett rendezvénysorozatról, amelynek fő attrakciója a pünkösdi idején tartott nagy Garabonciás Találkozó volt. Volt olyan év, hogy majdnem 4000 fő jelent meg a rendezvényünkön a Nyíregyháza-Sóstófürdő Falumúzeum területén.

Nekünk ez hatalmas munka volt, bízunk benne, hogy a gyerekeknek és a szülőknek hatalmas élmény. Ám, amióta nem szervezzük, valahogy senki sem hiányolja sem a tanárok, sem a szülők és a gyerekek részéről. Ide talán nem kellene visszatérni! Ám akkor hogyan? Erre ki kell alakítani valami közös ötletet, ami végrehajtható!

A helyét bizonyos értelemben átvehette volna a helyi versenyek rendszere. Ám amilyen nehézkesen indult, olyan hamar le is állt a COVID-19 járvány miatt.

Volt kezdeményezés a kollégák „összetartására” is. Voltak olyan „legyünk együtt” alkalmak, ottalvós bulik, de kevesen jöttek, és lassan azok is elkoptak, így abbahagytam.

Volt szakmai jellegű továbbképzés, amit az iskola fizetett pályázatból, teljes ellátást biztosítva, de oda is nehezen lehetett összeszedni „érdeklődő” kollégákat!

Tanulva ezekből, szerveztünk „szinte kötelező” belső továbbképzést, hogy mindenképpen jussunk el legalább addig, hogy eljönnek a kollégák, de az sem hozta meg a várt eredményt.

Nehéz falat! Nem is tudom, lehetséges-e a megoldás! Ám ami a SWOT analízisből kiolvasható, ez sok problémánkra gyógyír lehetni. Ebből következik, hogy foglalkozni kell vele!

- Ötletbörze
- Döntéshozatal
- Cselekvési terv kialakítása

B-verzióként az is elképzelhető, hogy ezt a problémát úgy értékeljük, hogy ezt nem tudjuk megoldani. Ha pedig nem tudunk mit kitalálni, amivel ezt a kötődést kialakíthatjuk, akkor el kell engednünk a problémát. Tudomásul kell vennünk, mint olyan belső gyengeségünket, amit sok-sok probléma okozója! Örülni kell minden olyan kollégának, aki emberségből jelesre vizsgázva akkor is tisztességgel teszi a dolgát, ha csak 2-4 órában vállal óraadó munkát nálunk. **Vagy a kettőt ötvözni kell???**

Cselekvési program

Az ötletbörze részben megtörtént, vezetőtársakkal tartott értekezleten elhangzott sok olyan felvetés, ami korábban már működött, és nyilvánvalóan hozzájárult a MI-tudat erősítéséhez.

Mik voltak ezek? A közös rendezvények. Telephelyi szintű, vagy térségi szintű, netán iskolai szintű közös rendezvények.

- A toborzáshoz is és a MI-Tudat erősítéséhez is hozzájárulhatnak az alábbi tervezett promóciós anyagok:
 - Rövid videó az iskoláról.
 - A plakátok és a leporelló mellé rövid ismertető az adott tanszagról, amely az ott tanító tanár elérhetőségét is tartalmazza!
- Telephely látogatáson felmérni annak lehetőségét, hogy az adott iskolában, településen milyen lehetősége van iskolánknak részt venni műsorokban.
- Akár a székhelyről akár más helyszíneken kialakítani olyan színpadképes csoportokat, csapatokat, műsorokat, akikkel jó hírért kelthetjük iskolánknak.
- A jelenléti oktatásban eltelt iskolaévben alkalmakat keresni a fellépésre, hiszen ez a legnagyobb propagandája a munkánknak! **Ezt a 2021/2022-es tanévtől az igazgatóság által szervezett kereteken belül kell lebonyolítani!**
- Kollégáinkat motiválni, ösztönözni kell a közös rendezvényeken való részvételre!
- A helyi versenyekkel fokozni a felkészülés fontosságát!
- A bejáratott versenyeket tovább kell vinni!

Elvárásrendszer – ellenőrzési rendszer – motivációs rendszer

Mindig úgy gondolom, egyértelműen fogalmazom meg – írásban is leírva – a kollégáim felé megfogalmazott elvárásaimat.

Ám magamban is kell keresnem a hibát, ha nem vagyok abban biztos, hogy meghallják, elolvassák, megértik, és tudják, hogy mi a teendőjük! Épp ezért az információ eljuttatás-megértés-visszaellenőrzés folyamatát le kell szabályoznom, ki kell dolgoznom!

Ennek részeként el kell hagynom azokat a tájékoztató jellegű e-mailjeimet, amiket automatikusan továbbítok a nevelőtestület részére, ha megkapom őket. Legyen az pályázatról, versenyről, továbbképzésről szóló e-mail.

Mindenkinek a bértábla szerinti óradíj szerint fizetek. Nehéz a pénzbeli motiváció kialakítása, mert nincsen tartaléka az iskolának. A pedagógusok bármennyire fontos nekik a pénz, a 10-20 ezer forintos „motivációs csomagot” semmibe nem nézik. Nagyon nehéz a helyzet! Valami mást kell kitalálni? Bár az idei évben ennek az ellenkezőjét is megtapasztaltam. A pedagógus napra adott kisebb összegű támogatásnak is volt pozitív fogadtatása, mert mint kiderült, a Tankerületek bruttó 600 forinttal „lepték meg” a pedagógusokat. Ehhez képest mi gavallérok voltunk!

Cselekvési program

Bár nem kerültem közel a biztosan jó megoldáshoz, egy területen mindenképpen újítani fogok.

- Nem küldök információt tovább automatikusan, nem terhelem ezzel is a kollégáimat. Bár én ezt segítő szándékkal tettem eddig is, lehet, hogy nem azt értem el, amire szántam.
- Az elvárások pontos megfogalmazása után egy – a pedagógus munkája terén mindenre kiterjedő - ellenőrzési rendszert kell kidolgozni.

- Az óratarítás, határidők betartása, tervezési feladatok elkészítése, stb.
- Gyakoribb – havi – online értekezlet betervezése.
- Heti naplózás bevezetése.

Felesleges adminisztrációs terhek letétele

Nincs olyan sok, de a tanulók állapotfelmérése nyilván az! Semmi előnyünk, semmi hasznunk a Tehetségpont rendszerből. Szerintem azt hagynunk kellene! Ha pedig még alaposan elemeznénk a problémát, lehet, hogy találunk ezt-azt, amit el tudunk hagyni! Ezt a problémát is alaposan körbe kell járnunk!

- Ötletbörze
- Döntéshozatal
- Cselekvési terv kialakítása

Cselekvési program

Egyelőre a tanulói állapotfelmérés hatalmas munkájának elhagyásával jelentős mértékben tudjuk csökkenteni a pedagógusok adminisztrációs terheit!

PROJEKTFELADATOK ADMINISZTRÁLÁSA

A vezetőséggel és az adminisztrációval évek óta vezetjük az aktuális feladatainkat az ASANA projektmenedzsment felületen. A most itt elhatározott célok megvalósításának lépéseit is ezen a felületen fogjuk megvalósítani.

Miskolc, 2021. június 10.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mészáros Béla', is written over a circular official stamp. The stamp contains the text 'Garabonciás Alapítvány Művészeti Iskola', 'Miskolc, Búcsú útja', and 'OM: 063746'.

Mészáros Béla

igazgató