



## BESZÁMOLÓ

**Név, beosztás, szak**  
Nagy Mária igazgató

### **Mit végeztél most a TÁMOP 3.1.5 keretén belül, milyen képesítést kaptál?**

A Szegedi Tudományegyetemen a holland-magyar intézményvezető és középvezető képzés, pedagógus szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzési szakot végeztem el. Végzettségem: intézményvezető és középvezető területen szakvizsgázott pedagógus. A program célja a következő volt: a képzésben résztvevők felkészítése iskolavezetési, óvodavezetési, egyéb iskolán, óvodán belüli vezetői feladatok ellátására, valamint a fenntartói, oktatásirányítási munka szakszerű ellátására, továbbá szakmai pályázatok elkészítésére, intézménymenedzselésre. A tantárgyak, témakörök az alábbiak voltak: vezetélmélet; operatív iskolavezetés; szervezeti kommunikáció; intézményvezetés jogi kérdései; marketing az oktatásban; adaptív oktatás menedzselése; minőségfejlesztés; hatékony iskola; helyi tanterv.

### **Mennyi volt a képzési idő, miket kellett teljesíteni?**

A képzés ideje két év (négy szemeszter), a kontaktórák száma 360 volt. Az első év tartalma, képzési programja az alapozó szakasz, a kontaktórák száma 195 volt. A második év képzési programja a megfelelő specializációs kurzusokat tartalmazta – specializációs szakasz –, a kontaktórák száma 165 volt.

A képzés modulrendszerű volt. A tantárgyak modulszerűen témacsoportokká szerveződtek. Ez lehetővé tette a képzési tartalmak rugalmas összehangolását az oktatáspolitikai prioritásokból eredő szakmai követelményekkel.

A képzés egyben kreditrendszerű is volt, így a közös alapozó szakaszra építve egy-egy év alatt újabb specializáció területén képzettség, végzettség szerzésére is nyílik lehetőség a későbbiekben.

A képzés záróvizsgálával, záródolgozat készítésével és annak megvédésével fejeződött be.

Az oktatás formája az alábbiak szerint történt: levelező oktatás, félévente 3–5 alkalommal, 2–3 napos intenzív képzés.

### **Mit tapasztaltál a képzés során?**

Elengedhetetlen az állandó képzés, fejlesztés, a rendelkezésre álló források kihasználása, avagy szerzése, külső kapcsolatok ápolása, az általános vezetési know-how ismerete, a szakmai továbbképzések, a Lifelong Learning. Fontos a kortársak sikereinek figyelemmel kísérése, tapasztalataink cseréje. A kurzusunkon számtalan kapcsolatrendszer tudunk kiépíteni, melyek nemcsak segítségül, de tanulságul is szolgálnak a későbbiekben. Általában kiemelkedően hasznos információt nyújtó oktatókkal ismerkedünk meg. Szakmai – és élettapasztalatuk inspirációt nyújtanak ahhoz, hogy hasonlóan jól akarjuk végezni munkánkat. A képzésen megismert vezetőtársaink pedig a mindennapokban is segítenek a vitás kérdések eldöntésében, a változások közötti gyors eligazodásban.

### **Hogyan képezed el ennek hasznosítását a munkádban?**

A XXI. század más környezet, mint néhány évtizede. Az iskolák missziójának megújulása együtt kell, hogy járjon az új módszerek alkalmazásával, mint pld. az infokommunikációs

technológia használatával. Az iskolák nem mindig tanulószervezetek. Iskolaszervezet-modernizáció kell az iskolák rugalmasabb, dinamikusabb működéséhez. Nem létezik olyan igazgató, akire a vezetői szerepre vonatkozó előírások mind ráillenek, ezért be kell vonni a vezetésbe a munkatársakat. Legjobb motiváció a vezetés – bár a tanárok motiválása egyébként is nehéz feladat. Kell egy jó karmester, aki dirigál. Olyan karmester, aki maga is zenész, tagja a csapatnak. A megszerzett ismeretek segítségével lehetőségem nyílik a vezetői feladatok rugalmasabb, újszerű értelmezésére.

William Jamestől származik az alábbi gondolat: A kevésbé motivált munkavállalók szerint elég a teljes munkakapacitás 20-30 %-os kihasználtsága a munkahely megtartásához. A nagyon motivált dolgozók képesek 80-90 %-os hasznosításra is. A két érték közötti terület tartozik a motiválhatóság körébe, tehát a sikeres működés alapfeltétele ezeknek a munkatársaknak a megnyerése, melyhez elsősorban a humánerőforrás menedzsment tantárgyi képzés során számtalan módszert ismertünk meg.

### **Hogyan képezed el hasznosítását az iskolai életben 3 évre előrevetítve?**

Tanulmányaink rávilágítottak arra, hogy a tanári szakma helyzetbe hozása és az iskolavezetés modernizálása nemzetközi jelentőségű kérdés. A lisszaboni célok szerint nagyobb autonómia kell, több tér a kreativitásnak a módszerekben, szervezésben, több differenciálás és vegyes munkakörök, új technológiák hatékonyabb alkalmazása. Csak egy-egy oktatási intézmény válik alkalmassá megújulásra, nem úgy, mint a gazdasági szféra üzemei. A fejlesztések széleskörű elterjesztése nehezebb. Ugyanaz a kaptafa nem alkalmazható az oktatás világában.

A legmodernebb ismeretek, mint például az oktatási marketing szemszögéből vizsgálva az iskolát a legfontosabb tényező a fogyasztói szükségletek kielégítése az iskolai termékeken keresztül. Törekedni kell a meglévő iskolahasználók (ügyfelek) elvárásának, véleményének megismerésére elégedettségméréssel, az elutasítók álláspontjának és az új piaci igények (pld. idegen nyelvi osztályok) feltérképezésére, gyors reakciókra és előrejelzések készítésére. A szervezet erősségeinek, céljainak és környezeti lehetőségeinek vizsgálatával hosszú távú stratégiát kell készíteni.