



Salgótarjáni Központi Általános Iskola és Diákotthon
I g a z g a t ó j á t ó l

Szám: 6763/2010.

B e s z á m o l ó
a Salgótarjáni Központi Általános Iskola és Diákotthon megalakítása óta eltelt időszak
működésének tapasztalatairól

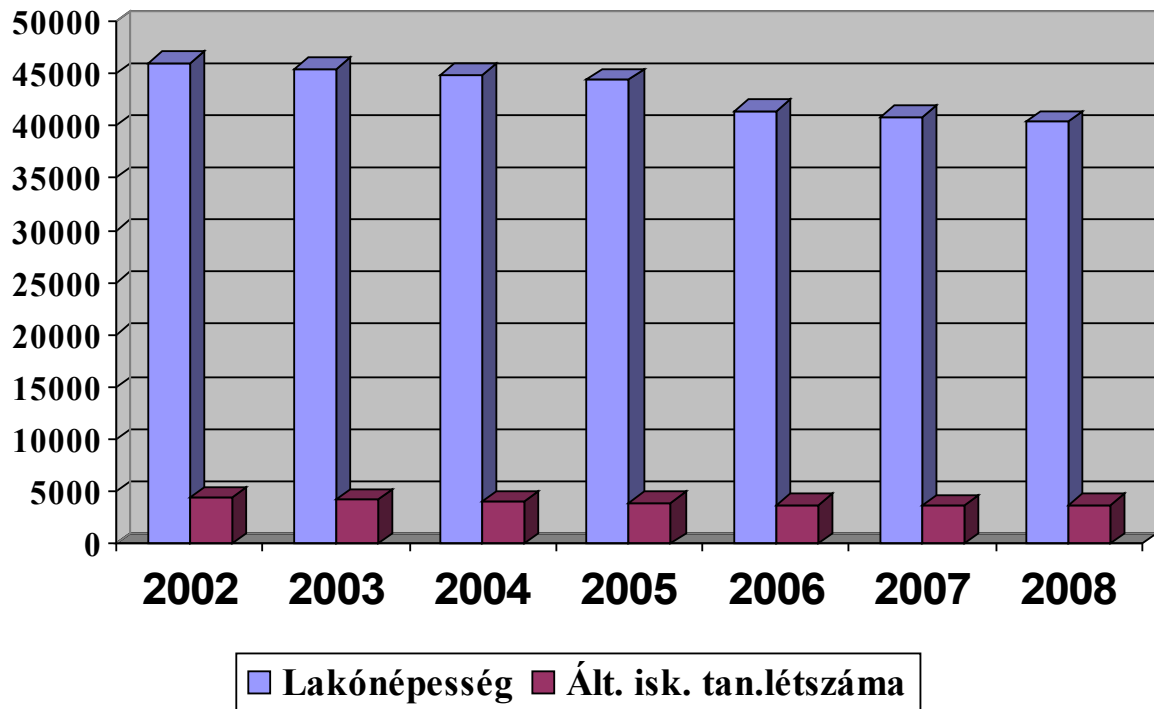
Tisztelt Közgyűlés!

1. Az intézmény létrehozásának oka

Előzmények

Salgótarján közoktatási rendszerét, az oktatási intézmények szakmai munkáját, az intézmények létét az elmúlt 10 évben az egyre részletesebb jogi szabályozás mellett, elsősorban a központi költségvetések forrásszabályozásának egyre erősödő szigorodása következtében a folyamatos intézményracionalizálás, megszorítás illetve az un. hatékonyságnövelés jellemezte. Az állami forrásszűkülés hatását helyi „sajátosságként” fokozta a lakónéesség számának és ezzel együtt az iskolaköteles gyermekek létszámának csökkenése.

Évek	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	Csökkenés (2002-2008)
Lakónéesség (fő)	46057	45479	44908	44414	41448	40879	40379	5678 fő
Ált.isk.tanulók száma (fő)	4461	4295	4097	3986	3815	3701	3750	711 fő



Az intézményeket fenntartó helyi önkormányzat kötelező feladatellátási kötelezettségének - a költségvetési egyensúly megőrzését elsődleges feladatuként tekintve - csak a nagy ellátó rendszerek átalakításával, átszervezésével volt képes eleget tenni. Az átszervezések oka szinte minden esetben a gazdaságosabb működésre való törekvés, valamint az a kényszerítő körülmény, hogy a tanulólétszám nagymértékben csökken. Salgótarján Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése 2007. áprilisában (92/2007. (IV. 24.) Öh. sz) döntött az intézményeit érintő jelentősebb átszervezésekről, létrehozva többek között az addig önálló általános iskolák összevonásával és a mátraszelei általános iskola csatlakozásával – Mátraszelével intézmény fenntartó társulást létrehozva – a Salgótarjáni Központi Általános Iskola és Diákotthon (továbbiakban: SKÁID) intézményét. Az iskolákat érintő integráció életbelépését követően jogi- és működési szempontból is zökkenőmentesen indult el a 2007/2008-as tanév. A változás okozta elsődleges félelmek - melyek inkább szubjektív eredetűek voltak – mára gyakorlatilag feloldódtak.

Az átszervezésből adódó előnyök, lehetőségek:

- Az átszervezés egyik fő előnye a takarékosabb, költséghatékonyabb működés.
- A munkáltatói jogkör teljes intézményre történő kiszélesedése hatékonyabb humán erőforrás gazdálkodást tesz lehetővé. (pl. nincs jogszabályi korlát az áttanítások maximumára, e korlát feloldódása révén sok pedagógus kollégámnak sikerült az álláshelyét megmenteni)

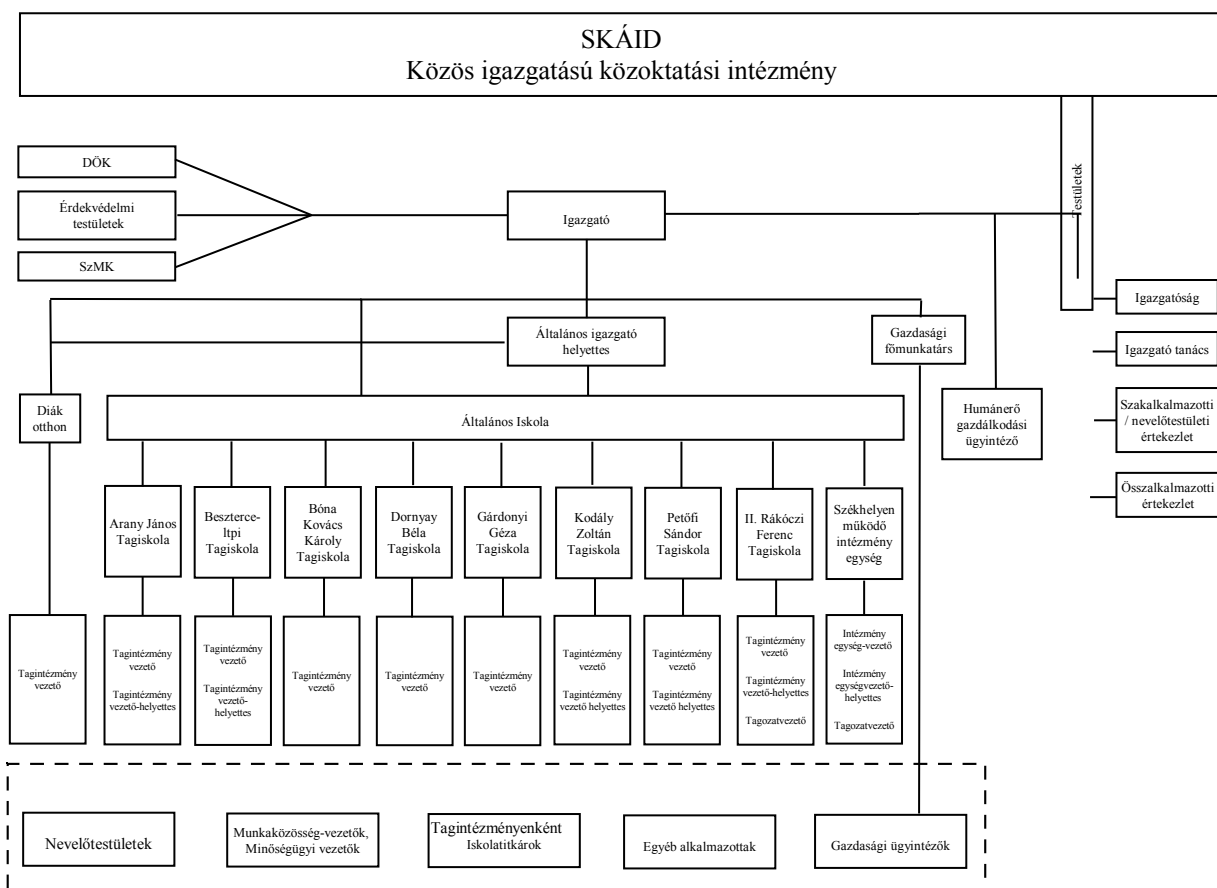
- A nagyobb tantestület lehetőséget teremt a szakmai munkakapcsolatok átalakítására, új típusú együttműködések kialakítására. (pl. a testnevelők, együtt versenyeztetik a különböző tagiskolák kiemelkedően tehetséges sportolóit megyei és országos fordulók, nyeresi lehetőségeiket megsokszorozva ez által)
- A közös irányítás (igazgatótanács) - amely által és ahol az információk mindenki számára hozzáférhetőek és kontrolálhatóak - lecsökkentette a negatív eredőjű és emiatt visszahúzó erőként ható káros rivalizálást, mind szakmai téren, mind pedig a leendő első osztályosok megszerzéséért folyó küzdelemben.
- A hazai és az UNIO-os pályázati kiírások gyakorta részesítik előnyben a nagyobb méretű, és szélesebb – akár földrajzi értelemben, de szakmai szempontból is – területen feladatot végző integrált intézményeket.

Az átszervezéssel járó hátrányok, lehetséges veszélyek:

- A tagiskolák egymástól való távolsága megnehezíti a gazdasági ügyek és a munkajogi ügyek gyors intézését, valamint a vezetők személyes kapcsolattartását.
- A tagiskolákban a vezetők és az ő munkájukat segítő alkalmazottak (pl. gazdasági munkatársak) száma lecsökkent, miközben az elvégzendő adminisztratív feladatok a szabályozók változatlansága miatt nem vagy alig változtak. (A gazdálkodási és a munkajogi területen mérhető feladat és jelentősebb felelősség mérséklődés)
- Az integrált intézmény egy olyan új struktúra, melynek nincs kipróbált előzménye. Ennek megfelelően a belső szabályozók (PEPO, benne a helyi tanterv, SZMSZ, stb...) elkészítése jelentős tervező- és szervezőmunkát, együttműködési hajlandóságot, egyeztetéseket, együttgondolkodást tesz szükségessé annak érdekében, hogy a tagintézmények a korábban már kialakított önálló arculatukat megőrizve, de a nagy rendszer hatékonyságait kihasználva működhessenek.
- A leadandó dokumentumok, pályázatok összesítésére, több időre van szükség.
- A KIR rendszer, a pályázati információk, a fenntartói kérések és feladatok a székhelyre érkeznek, továbbításuk időigénye miatt a szoros teljesítési határidők nehézséget okoznak.

2. Az intézmény felépítése

A többször módosított SzMSZ 8. oldalán található az alábbi, jelenleg érvényben lévő szervezeti ábra.



3. A Pedagógiai Program készítése

A 2007-ben végrehajtott integrációt követően az új tanévet a szakértők által elkészített dokumentumok (SzMSz, Pedagógiai Program, Házirend) alapján kezdtük el. Mivel nem feleltek meg a jogszabálynak, ezért a tagintézmény-vezetők két-három fős mikrocsoportban 2008-2009-ben felülvizsgálták, módosították azokat, köztük a Pedagógiai Programot is.

A SKÁID szakmai, stratégiai alapidokumentuma nagy munka befektetéssel hónapokon keresztül készült, mivel az egységesség mellett a specialitásokat, s bizonyos pontokon a tartalmi különbözőséget is figyelembe kellett venni. A Pedagógiai Program Nevelési Program része keretjelleggel tartalmazza a nevelőmunkával kapcsolatos célokat, feladatokat. A Helyi tanterv rész pedig kifejezi a szükség szerinti egységességet és különbözőséget egyaránt. Ez utóbbi dokumentumrészhez egy függelék és nyolc melléklet kapcsolódik, amely tulajdonképpen tartalmazza az Alapító Okiratnak megfelelően a különböző specialitásokhoz kapcsolódó helyi tantervet. A szakértő elfogadta a Pedagógiai Programot, érdemi javaslata a helyi értékelést tartalmazó melléklet tartalmának egységesítése, mely feladatot ez év tavaszán fogjunk elvégezni.

4. Technikai, szakmai együttműködés a tagintézmények között és a különböző szervezetek között (belső-külső partnerek)

Az intézmény vezetését az igazgatótanács segíti. Egységes elvek mentén minden tagiskola a saját specialitásának megfelelően végzi a napi munkáját. Pedagógiai szakmai kérdésekben a tagintézmény-vezetők képviselik a saját intézményükben kialakított elveket, melyeket megvitattak a kollégáikkal. Ezek után történik az egyeztetés, és a konszenzuson alapuló döntéshozatal.

A tagiskolák között – vezetői szinten – jó az együttműködés, rendszeres az igazgatósági értekezletek, de a személyes találkozások, megbeszélések is segítik a szakmai munka minél eredményesebb elvégzését. A kapcsolattartást a tagintézmények között nagymértékben javította a flottás telefonok biztosítása. A kapcsolattartás igen fontos eszköze az elektronikus levelezés, amellyel azonos információhoz jut minden tagintézmény. Az adatszolgáltatásokat a székhely felé tagintézmények ezen az úton juttatják el.

A pedagógusok között egyre gyakrabban kimutatható az együttműködés, amely elsősorban egy-egy megoldandó probléma kapcsán kerül elő, valamint továbbképzések, belső képzések (Pl. norvég projekt, Módszertan munkacsoport) kapcsán érezhető jelentős elmozdulás. Azoknál a tagintézményeknél, ahol nem magas a HHH-s tanulók száma, a pedagógusoknak nagyobb rálátása lett a hátránykompenzációs munkára.

A SKÁID megalakulása óta minden héten vezetői értekezletet tartunk. Az első évben meglátogattunk minden intézményt, mindig más tagintézmény adott helyet az értekezleteknek. Ez fontos volt, hogy megismerjük az összes tagintézményt. Az értekezleteken tájékozódhatunk az aktuális, SKÁID-ot érintő kérdésekről, de lehetőség van egymás gondjainak, sikereinek meghallgatására is, illetve a programok, események megbeszélésére.

A közös alapidokumentumokat egységessé tettük, mindenki más terület kidolgozását vállalta. Így elkészült a közös házirend, minőségirányítási program, pedagógiai program, szervezeti és működési szabályzat. A tantestületi értekezletek mellett vannak közös értekezletek is, amikor minden pedagógus jelen van.

Megalakult a SKÁID szintű DÖK, a Szülői Munkaközösség, Szakszervezet, Közalkalmazotti Tanács. A szervezetekben minden tagintézményből van képviselő.

Létrejöttek SKÁID intézményi szintű szakmai munkaközösségek is, melyek munkája nagyon hasznosnak bizonyul.

Részt veszünk egymás rendezvényein, ünnepein.

Az együttműködés elsősorban tagiskolai szinten történik szülőkkel és tanulókkal egyaránt, mivel ezen a szinten vannak azok a feladatok, egyeztetések, amelyek a működő kapcsolat feltételeit jelentik. A könyvtárral, múzeummal, egyéb intézményekkel, civil szervezetekkel való kapcsolattartás is elsősorban tagiskolai szinten működik.

Rendezettebbé, átláthatóbbá vált a tanulók iskola / tagintézmény / váltása. Beiskolázás kérdésében mindennapos a tagintézményvezetők között az információcsere a leendő elsősökről.

Az áttanítással a szakos ellátottság könnyebben megoldható.

Az elmúlt években számos példa volt arra, hogy szemléltető, informatikai stb. eszközökkel segítették ki egymást a tagintézmények.

A jó együttműködés egyik legjobb és legfrissebb példája a Kodály Zoltán Tagiskola több osztályának elhelyezése más tagintézményekben.

A sport területén gyakran élünk az összevont csapat indítási lehetőségével, így nagyobb esélyünk volt a jobb eredményre. Néhány tanuló másik tagintézmény DSE foglalkozásait is látogatja.

A szakmai együttműködése tartalma:

A Norvég projekt

Eleve a pályázók szakmai együttműködésére épít, csoportokban dolgoznak a nevelők, az egymástól tanulás jegyében, a csoportok összetétele vegyes (zömében minden tagintézményben van képviselő).

A szakmai képzések is SKÁID intézményi szinten zajlanak, jót tesz a kapcsolatépítésnek a tagintézmények között.

A tehetséggondozó csoportokban vegyesen vesznek részt a tanulók (igaz minden intézményben csak a HHH-sok).

Minőségbiztosítás

A tagintézmények minőségbiztosítási felelősei havonta megbeszélésen találkoznak, ahol egyeztetik a MIP-ből fakadó feladatokat. A megbeszéltnak megfelelően végzik irányító munkájukat. A találkozókön véleménycsere, tapasztalatátadás, a folyamatok javítása zajlik.

Mérés-értékelés pályázat

SKÁID intézményi szinten működik a projekt, minden tagintézmény pedagógusainak részvételével. Azok a tagintézmények is, ahol nem szükséges intézkedési terv meghozatala, részt vesznek a szakmai munkában, így hasznos szakmai információkhoz jutnak.

A pályázatok elkészítése az ebben járatosabb emberek segítségével történik. A nyert összegek felhasználásánál is van mozgásteret az intézményeknek (pl.: nyert összeg átadása más tagintézménynek kölcsönösség alapján).

Eredménynek tekinthető, hogy a Norvég pályázat keretein belül a tagiskolák pedagógusai megismerhetik egymás gondjait, problémáit és együtt gondolkodva kereshetik a megoldásokat.

A Bóna Kovács Károly Tagiskolában a szakos ellátottság a kis létszámú tantestület miatt csak áttanítással oldható meg (rajz, technika, fizika, informatika, biológia, földrajz). A gondok is ebből adódnak, hiszen az áttanítások miatt az órarend elkészítése bonyolult.

A tagintézmények és a székhely között sokat javult az információáramlás, de miután a különböző adatok, statisztikák, normatíva igénylés, pályázatok stb. összesítve, egybeszerkesztve küldendők tovább, több munkát igényel. A tagintézményi feladatra kevesebb idő jut, hogy a székhelyen maradjon idő az összesítésre, egybeszerkesztésre a határidőig.

A fenntartóval való kapcsolattartást az igazgató, illetve az igazgatóhelyettes végzi, a KIGSZ-szel elsősorban a gazdasági főmunkatárs.

5. Esélyegyenlőségi tervben rögzítettek megvalósulásának helyzete

Az Esélyegyenlőség megvalósításának kistérségi modelljének kidolgozására vonatkozó programban, melyet a Norvég Alap támogatásban részesített, számos lehetőség nyílik az együttgondolkodásra, együttműködésre. A munkacsoportokba minden tagintézmény delegál csoporttagot és minden tagintézmény központi bázisa egy területnek. Így a kollégák folyamatosan látogatják a többi tagintézményt, így szereznek közvetlen tapasztalatokat az ott folyó munkáról, a mindennapokról. A programban részt vevő diákok szintén mindennapos vendégek más-más tagintézményekben. A diákokat kísérő szülők, nevelők, koordinátorok a korábbinál lényegesen jobb, mélyebb betekintést nyerhetnek a tagintézményekben folyó szakmai-nevelési folyamatokba. A program megvalósítása még az elején tart, így várható, hogy az idő múlásával az együttműködés haszna, hozadéka gyarapodik.

Az Esélyegyenlőségi tervben rögzítettek helyzete

A) *Az alkalmazottak* „Esélyegyenlőségi terve” elkészült és elfogadásra került.

Sajátságos vizsgálatot kíván a nők helyzete a pedagógus pálya elnőiesedése miatt (ezen a pályán a férfiak még nagyobb előnyt élveznek).

A veszélyeztetett korosztályok:

- 50 év felettiek: A folyamatos megszorítások következtében a rendszerben akit már lehetett kinyugdíjaztak, a prémiumév program igénybevételével is több kolléga esetében éltünk.
- Kisgyermeket nevelők: az iskola sajátos munkarendje egyrészt kedvez (szünetek), másrészt nem veszi figyelembe a kisgyermekesek érdekeit. (Értekezletek, szakmai megbeszélések 16 óra után zajlanak. A kötelező továbbképzések szintén a családtól veszik el az időt, hiszen ezek a szabadnapokon történnek.)
- Gyermeküket egyedül nevelők: hasonló a kisgyermeket nevelők helyzeténél leírtakhoz, csak számukra a probléma még nehezebben kezelhető.
- A Gyesről visszakерült kollégák eddig minden esetben alkalmazásra kerültek.

Az intézmény adottságainak, lehetőségeinek megfelelően maximálisan igyekszik odafigyelni a kedvezményezettek helyzetére.

B) *A tanulókra* vonatkozó Esélyegyenlőségi terv kivitelezésére megalakult az Esélyegyenlőségi Fórum, amely munkacsoportokban működik. Feladata a SKÁID-on belül az integráció megvalósulásának megsegítése, javaslattétel.

Fenntartói döntést igénylő feladatok:

- A szegregációs gócek nem szűntek meg a városban.
- Beiskolázáskor a szülők élnek a szabad iskolaválasztás jogával.
- A tanulói jogviszony létesítése után is szabad az út a szülők akarata előtt.
- A város előbb utóbb dönteni kényszerül a szegregálás vagy az integrálás mellett, hiszen ezen döntés után lehet gondolkodni a szükséges összevonásokról. Véleményem szerint egyik sem jobb, vagy rosszabb a másiknál. Figyelmen kívül hagyni e réteg létezését csak a gondok elodázását jelenti. Szegregálás esetén azonban minél hamarabb dönteni kell a lemaradó rétegek, az ott tanítók szakmai megsegítéséről (létszám, fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus, kisegítő személyzet, tankönyvek problémája – a jobb tankönyvek megvásárlása az adott keretből lehetetlen – speciális órák juttatása).

Pedagógiai feladatok

- A SKÁID tagintézményei bekapcsolódtak a Norvég projekt megvalósításába: integrációs modell megvalósítása Salgótarján városban és a kistérségben. → A pályázat kidolgozói segíthetik tervezetükkel az integráció megvalósulását.
- Az **IPR pedagógiai rendszere** bevezetésre került minden tagintézményben.
- A **TÁMOP pályázat kompetenciafejlesztés** szintén megsegíti a HHH-s tanulók fejlesztését. A HHH-s tanulók tanórán kívüli programjának kínálata a Norvég pályázaton belül bővült (tehetséggondozó foglalkozások).
- A **művészeti iskolák kínálata** szintén biztosított a HHH-s tanulók számára (nem kell tandíjat fizetni). Megfelelő létszám esetén a tagintézményekbe történnek a foglalkozások (tánc, rajz, dráma).
- Hátránykompenzációs programokban is részt vesznek ezek a tanulók (Útravaló).

6. A Pedagógiai Program fejlesztésének lehetőségei

Az alapdokumentum fejlesztésének lehetőségeit és irányait az Alapító Okirat határozza meg. Ez adja meg a kötelező tartalmát egyúttal mozgásterét a Pedagógiai Program tartalmának.

Ebben a tanévben megvalósul az országos kompetencia-mérésekhez kapcsolódóan az 1-8. évfolyamon a magyar nyelv és irodalom, valamint a matematika tantárgyak helyi tantervének - valamennyi tagiskola érintett pedagógusát vagy képviselőjét bevonva – a felülvizsgálata, szükség szerinti módosítása.

Hasonlóképpen kiegészül a Pedagógiai Program a TÁMOP-os pályázati kötelezettségből adódóan a tantárgytömbösített oktatással, egy-egy műveltségblokk tantárgyi bontás nélküli integrációjával, valamint az új tanulásszervezési eljárások beépítésével: projektoktatás, témahét, moduláris oktatás.

A Pedagógiai program ennél fogva a jogszabály változáshoz és a fenntartói elvárásokhoz igazodó folyamatosan változó dokumentum, megjegyzem már jó lenne valami állandóság ezen a téren.

7.) A pedagógiai viták, alkotómunka, az innováció helyzete, az új pedagógiai módszerek

A pedagógiai viták gyakran előkerülnek az igazgatósági értekezleteken is jobbitó, előremutató szándékkal, melynek eredményeként letisztult közös vélemény alakul ki, s elősegíti hogy az alapfeladatok elvégzése viszonylag egységessé váljon. Más mélységében és más tartalommal az alkotómunka tagiskolai szinten is igen erőteljesen kimutatható, hiszen mindezt igazolják a nyertes pályázatok, melynek eredményeként a SKÁID valamennyi tagintézménye aktív részese és megvalósítója az innovációnak.

Ebben a tanévben igen nagy jelentőségű innovációs munka folyik a SKÁID tagintézményeiben.

Ezek az alábbiak:

- **0092/NA/2008-3/ÖP-6 „Partnerségben az integrált oktatás kistérségi modelljének kialakítására”** Ez a köztudatban „Norvég projektként” ismert pályázat jelentős számú továbbképzésével szinte a SKÁID valamennyi pedagógusának lehetőséget ad az irányított tanulásra, ezen túlmenően elősegíti a közös gondolkodást valamint hozzájárul a szakmai fogalmak értelmezéséhez és a végzett munka egységes dokumentálásához. Ennek keretében a vertikálisan működő – adott feladatra szerveződő 13 munkacsoport munkájában több tagintézményből is bekapcsolódnak, így folyamatossá válik nemcsak a szakmai beszélgetés és véleménycsere, hanem az információáramlás is. Ez a pályázat kiváló lehetőséget biztosít arra, hogy a közel 300 főt számláló SKÁID-ban dolgozó pedagógusok megismerjék egymást és megtanuljanak együtt dolgozni.
- **TÁMOP 3.1.4 /08/2.-2009-0268 „Kompetenciafejlesztés Salgótarjában”**
A SKÁID három tagintézménye (Arany János Tagiskola és Kodály Zoltán Tagiskola a felújítás miatti kötelezettségből, valamint a Dornyay Béla Tagiskola van benne) részese a pályázatnak, de hatása túlmutat a többi tagintézményre is, hiszen gyakoriak a szakmai megbeszélések, konzultációk. E projektben is sok képzés szerepel, különböző témákban (témahét, projektoktatás, modulárisoktatás, stb.).
- **17/2009. (III.14.) OKM rendelet** a mérés-értékelés témakörben
E pályázaton „Kiválóan megfelelt” minősítést kapott a SKÁID, melynek értelmében közel 17.000.000 Ft-ot nyert az iskola. Ennek tartalma a mérési-értékelési tudásunk gyarapítását, a számítógépes adatfeldolgozás és elemzés megtanulását valamint a következtetések levonását segíti.

Összességében a három pályázat célja, tartalma egymást erősíti (integráció, kompetencia-alapú oktatás, tanulásszervezési módszerek, stb.), hozzájárul ahhoz, hogy a kollégák szakmailag fejlődjenek, s ez azért is fontos, mert a normatíva megszűnésével e pályázati források segítségével teljesíthetik a (még) kötelező 120 órás képzést. Ugyanakkor egymástól is tanulva kicserélhetik tagintézményen belül, de tagintézmények között is véleményüket, tapasztalataikat.

9. Az intézmény működésének szerkezeti, szakmai, pedagógiai tanulságai, eredmények, gondok, megoldások

Nem egyszerű ekkora intézményt működtetni, mozgósítani a nevelőket egy-egy adott feladatra. Ennek ellenére vannak az egységesülés irányába mutató tendenciák: sportversenyek, helyi tanterv felülvizsgálata, módosítása, képzési tapasztalatok megosztása. Hasonlóképpen nehéz egységes véleményt kialakítani a SKÁID működéséről, hiszen különböző feltételek, tanuló-összetétel jellemzi a tagiskolákat, különbözőek a problémák, ezért ami az egyik helyen beválik elképzelhető, hogy a másik helyen nem releváns.

Jelenleg az alapvető gondokat a finanszírozási bizonytalanság jelenti, mivel teljesen kifizített a rendszer, úgy érzem, hogy minden további elvonás szakmai színvonalcsökkenés okoz. A kollégák leterheltsége véges, egyre többet munkát várunk tőlük, ugyanazért a fizetésért.

A SKÁID megalakulásakor kimondva-kimondatlanul mindenkiben élt egy kis félsz. Mi lesz a sajátos arculattal, a hagyományokkal, specialitásokkal, egyáltalán a korábbi önállósággal? Nos, lassan három év elteltével elmondható, hogy érdeksérelem nélkül, az intézményen belüli lehető legnagyobb szuverenitást élvezik a tagintézmények.

Nem történt „uniformizálás”, a tagintézmények tág határokon belül mozoghatnak, működhetnek.

A SKÁID szerkezete, vezetési struktúrája világos, jól körülhatároltak a jogkörök s ez biztosítja a zavartalan működést. Átfedések nincsenek. Mindenki feladata, felelőssége tisztázott. A korábban már említett, heti rendszerességgel megtartott vezetői értekezletek a hatékony munka zálogai.

Előny, hogy pályázatokon közösen indulunk, így kizárhatók az átfedések, a pályázat benyújtása előtt egyeztethetnek a tagintézmény vezetői, munkatársai.

A tagintézményekben folyó pedagógiai munka jobb megismertetésében, az eredmények, tapasztalatok átadásában még van mit fejlődnünk, valószínűleg hatékonyabban is lehetne ezt a területet működtetni.

Összegzésként: úgy vélem, hogy a SKÁID-ban rejlő lehetőségeket a tagintézmények igen nagymértékben kihasználták, kihasználják, s a kezdetben tartózkodással szemlélt intézmény-összevonásnak egyre többen ismerik fel az előnyeit.

Miután 2007 nyarán az általános iskolai oktatás egy központi általános iskola szervezeti rendszerében került és ekkor sor került a pedagóguslétszám jelentős csökkentésére is. A szervezeti átalakítás nem érintette az ellátás infrastrukturális feltételeit, illetve a tagintézmények pedagógiai arculata is nagymértékben változatlan maradt.

A létszámcsökkenés miatt igen sok intézményben csak áttanítással lehet megoldani a szakos ellátottságot. Ez a tény problémát okozhat, mert az áttanítónak nehezebb megismerni a gyerekeket, ami szakmai szempontból igen fontos lenne.

A szakmai kihívásokra minden tagintézmény igyekszik megfelelően reagálni. A diákotthonban minden gyermeknél működik a személyiségprofil, a napindító, napzáró beszélgető körök, a magatartásmódosító tallér-rendszer. Rendszeres a családlátogatás is.

Igyekszünk az egyre szűkülő anyagi keretek között minél több pályázaton részt venni.

A jelenleg futó Norvég pályázat szintén jó hatást gyakorol a tagintézmények közötti együttműködésre.

A SKÁID egységesen, azonos elvek mentén működik. Az összevonás a fenntartó számára meghozta a várt megtakarításokat. **További szűkítések azonban már nem történhetnek**, mert képtelenek leszünk megfelelni a szakmai kihívásoknak. A pedagógusok, alkalmazottak már így is túlterheltek.

Jól működik	További feladat	Megoldási javaslat
1. Elkészültek az alapidokumentumok. (PP, MIP, Házi rend, SZMSZ, Esélyegyenlőségi terv, Továbbképzési program, Munkaterv, költségvetéssel kapcsolatos dokumentumok)	1. A dokumentumoknak megfelelő működtetés. A dokumentumokban megfogalmazottak lebontása munkatervi szintre.	
2. Tagintézmény-vezetői értekezletek-szemléletalakítás formálás.	2. Az értekezletek idejének kiszámíthatósága. Az esetlegesség minimalizálása. Egyenletes munkamegosztás, terhelés. A tagintézmények közötti érdekellentétek csökkentése. Az egyeztetések időigényesek.	2. Thomas Gordon Credo az emberi kapcsolatokról gondolatainak alkalmazása.

<p>3. Pályázatírás, pályázatokba való bekapcsolódás. A pályázatok működtetése elősegíti a tagintézmények egymás jobb megismerését, az információáramlást, tapasztalatszerét.</p>	<p>3. Pályázatírás előtt döntés arról, hogy mit bír el az intézményi rendszer a mindennapi munka kára nélkül.</p> <p>A pályázatok működtetése miatt sok feladat hárul a pedagógusokra 16 óra után.</p>	<p>3. A pályázatírás előtt „erőfelmérés”.</p>
<p>4. Együtműködések a társintézményekkel, különböző szervezetekkel.</p>	<p>4. Minden esetben egy intézményként kell kezelni a SKÁID-ot.</p>	
	<p>5. A dokumentálás, az adminisztráció túlzott.</p>	<p>5. A párhuzamosságok megszüntetése, egységes dokumentációs elvárás előkészítése.</p>
	<p>6. Pontosítások rögzítése.</p> <ul style="list-style-type: none"> - alkalmazottak keresése, felvétele, átvétele - tanulók felvétele, átvétele 	<p>6. Mindenki számára elfogadható szabályozó elkészítése, működtetés a leírtaknak megfelelően.</p>

10. Tagintézmény-vezetők kinevezési rendje a Salgótarjáni Központi Általános Iskola és Diákotthonban

Tagintézmény-vezetői megbízás csak pályázat útján valósulhat meg. A megüresedett álláshelyre a pályázatot a megüresedéstől számított harminc napon belül ki kell írni. A pályázati felhívás a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ internetes oldalán, az Oktatási és Kulturális Minisztérium hivatalos lapjában és az intézmény honlapján jelenik meg.

A pályázat benyújtásának határidejét – minimum 30 nap – a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ internetes oldalán történő közzétételtől kell számítani.

A pályázati felhívás tartalmazza:

a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését,

a munkakörbe tartozó, illetve vezetői megbízással járó lényeges feladatokat,

a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,

a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat,

a munkahely és a beosztás megjelölését,

a megbízás kezdő napját és megszűnésének időpontját, a megbízás feltételeit (pl. iskolai végzettség)

a vezetői megbízáshoz előírt feltételeket, kiegészítő feltételeket (pl. szakmai gyakorlat),

a beosztáshoz kapcsolódó juttatásokat,

a pályázat benyújtásának formáját, határidejét és helyét, a pályázat tartalmi követelményeire vonatkozó esetleges igényeket,

a pályázat elbírálásának határidejét.

A pályázati eljárásban biztosítani kell, hogy a pályázat iránt érdeklődők a pályázatok elkészítéséhez szükséges tájékoztatást megkapják, továbbá, hogy az intézményt megismerhessék.

A pályázatnak tartalmaznia kell a pályázó szakmai életrajzát, az intézmény vezetésére vonatkozó programot a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzeléssel, továbbá a pályázati felhívásban megfogalmazott tartalmi követelményeket (a továbbiakban: vezetési program), valamint a pályázó arról szóló nyilatkozatát, hogy a pályázati anyagában foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul.

A pályázatot a pályázattal kapcsolatos vélemények kialakításához – a pályázatnak a nevelőtestület (szakalkalmazotti értekezlet) részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva – legalább harminc napot köteles biztosítani (a továbbiakban: véleményezési határidő).

A nevelőtestület (szakalkalmazotti értekezlet) a Kt. 57. §-a (1) bekezdésének i) pontja alapján a véleményezési határidőn belül alakíthatja ki szakmai véleményét a vezetési programról. A pályázati eljárásban lehetővé kell tenni, hogy a nevelőtestület (szakalkalmazotti értekezlet) mellett a vezetési programról véleményt nyilvánítson a szakszervezet munkahelyi szerve, továbbá, ha igényli, a pedagógus szakmai szervezet.

A vezető megbízásával összefüggésben a Kt. 102. §-ának (3) bekezdésében biztosított véleménynyilvánítási jogával az iskolaszék, az iskolai szülői szervezet (közösség), az iskolai diákönkormányzat, továbbá – ha nem rendelkezik egyetértési joggal – a helyi kisebbségi önkormányzat (a kisebbség helyi szószólója, egyesülete) a véleményezési határidőn belül élhet.

Az intézmény igazgatótanácsa a pályázattal együtt megkapja az elkészült véleményeket, továbbá a helyi kisebbségi önkormányzatnak a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló

1993. évi LXXVII. törvény 29. §-ának (2) bekezdése alapján készített nyilatkozatát, illetve a tájékoztatást, ha a jogosultak nem éltek a véleményezési, nyilatkozattételi jogukkal.

A pályázatot a véleményezési határidő lejártát követő harminc, ha az elbírálásra váró pályázatok száma a huszonötöt eléri, hatvan napon belül el kell bírálni.

Miután az igazgatótanács megismeri a véleményeket, meghallgatja a pályázókat, szavazás útján dönt a tagintézmény vezető személyéről.

A tagintézmény –vezetői megbízás határozott időre adható.

Ha a tagintézmény-vezetői feladatok ellátására kiírt pályázat nem vezetett eredményre (pl. nem volt pályázó, illetve egyik pályázó sem kapott megbízást), vagy a tagintézmény-vezetői feladatok ellátására szóló megbízás bármilyen okból a megbízás határidejének lejárta előtt megszűnt, a tagintézmény vezetésével kapcsolatos feladatok ellátására – nyilvános pályázat kiírása nélkül – vezetői beosztás ellátására szóló megbízás adható a közoktatási intézmény megfelelő feltételekkel rendelkező közalkalmazottjának. Ilyen megbízás hiányában a tagintézmény vezetésével kapcsolatos feladatokat a közoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzatában meghatározott helyettesítés rendjében foglaltak szerint kell ellátni. A tagintézmény vezetésével kapcsolatos feladatok újabb nyilvános pályázat kiírása nélkül legfeljebb egy évig láthatók el.

Ha a tagintézmény vezetőjének a vezetői megbízása az öregségi nyugdíjra jogosító életkor elérését megelőző két éven belül jár le, részére – nyilvános pályázat kiírása nélkül – vezetői beosztás ellátására szóló megbízás adható a tagintézmény vezetésével kapcsolatos feladatok ellátására.

Tisztelt Közgyűlés!

Kérem, hogy az határozat meghozatalával a beszámolót elfogadni szíveskedjenek!

Határozati javaslat

Salgótarján Megyei Jogú Város Közgyűlése a Salgótarjáni Központi Általános Iskola és Diákotthon megalakítása óta eltelt időszak működésének tapasztalatairól szóló beszámolót elfogadja.

Határidő: azonnal

Felelős: Székyné dr. Sztrémi Melinda polgármester

Salgótarján, 2010. január 25.

Simon Tibor
igazgató