

Intézményvezetői önértékelés

Nagy Tamás János

**a NYÁRÁDY ANDRÁS ÁLTALÁNOS ISKOLA
INTÉZMÉNYVEZETŐJE**

2018.

-Jegyzőkönyv

-A kérdőíves felmérés eredménye

-Értékelés

Jegyzőkönyv

Az eljárás azonosítója	9CX7W9P46G9WMKK9
Az eljárás típusa	Önértékelés
Az értékelt neve	Nagy Tamás János
Az értékelt azonosítója	76885601342
Az adatgyűjtés módszere	Dokumentumelemzés
Az adatgyűjtést végző neve	Orosz Andrea
Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója	77967819578
Az adatgyűjtés dátuma	2018.11.29.

A dokumentumelemzés szempontjai és tapasztalatai

1. Az előző vezetői ellenőrzés(ek) fejlesztési tervei (az önértékelés során feltöltött önfejlesztési terv módosítása) és az intézményi önértékelés(ek) adott vezetőre vonatkozó értékelőlapjai, önfejlesztési tervei

1. Melyek a vezető kiemelkedő és melyek a fejleszthető területei?

nem releváns

2. Az egyes területeken mely tartalmi szempontok vizsgálatához kapcsolódóan születtek a fenti eredmények?

nem releváns

3. Milyen irányú változás / tendencia látható az önértékelési eredményekben a korábbi tanfelügyeleti eredményekhez képest az egyes területeken?

nem releváns

2. Vezetői pályázat/program

1. Mi a vezető által megfogalmazott jövőkép? Ez hogyan függ össze a köznevelési rendszer előtt álló feladatokkal?

Az iskolai nevelő-oktató munka legfőbb feladata általános emberi értékek, normák közvetítése, gyakoroltatása, tanulóink képességeinek folyamatos fejlesztése, és a folyamatos ismeretszerzésre való igény kialakítása.

Olyan iskola vezetése a cél

- ahová a gyerekek szívesen járnak;
- ahol a természetes gyermeki kíváncsiságot megőrizve, az életkori sajátosságaiknak megfelelő módszerekkel tanulhatnak a diákok;
- ahol a széleskörű tevékenységkínálat segítségével a gyerekek képességei sokoldalúan fejlődhetnek, és a tanulás motivációs alapja a sikerélmény;
- ahová mindezekért a szülők szívesen hozzák gyermekeiket, és együttműködnek nevelési-oktatási céljaink elérésében;
- ahol a tantestület minden tagja fontosnak érzi magát, megtalálja azt a tevékenységet, amelyhez a legjobban ért és alkotói szabadsága kibontakozhat;
- amelyik rugalmasan képes alkalmazkodni a társadalmi elvárásokhoz, a tanulók, a szülők, és a fenntartó igényeihez;
- amelyet mindezekért a fenntartó is szívesen támogat.

2. Milyen célokat fogalmaz meg a vezető? Ezek milyen kapcsolatban vannak a köznevelési rendszer előtt álló feladatokkal?

- tartalmi és szakmai korszerűség mellett a nevelési funkció erősítése, a hátránnyal küzdő gyermekek fokozott segítése;
- a demokratikus iskolavezetési gyakorlat megőrzése,
- iskolánk eddigi eredményeinek megőrzése, közös értékeink és hagyományaink tiszteletben tartása, fejlesztése;

- fesztelen, nyugodt, együttműködő munkaléggör kialakítása.

3. A vezető a stratégiai vezetői célokat hogyan bontotta le operatív célokra?

Részletekbe menően, támaszkodva a meglévő erőforrásokra.

4. A vezetői programalkotásban hogyan kapcsolódik a hagyományörzéshez az innovatív gondolkodás, tervezés?

“Az iskola értékes hagyományrendszerének megörzése fontos az iskolai közösségépítés szempontjából.

Megörzendő hagyományaink:

iskolai életünk visszatérő rendezvényei:

- a jó hangulatú évnyitók és évzárók,
- az őszi (5.osztályosainkat az Aggteleki Nemzeti Parkba visszük) kirándulás,
- Nyárády sulinapok
- évfordulókhoz, nemzeti ünnepeinkhez kapcsolódó ünnepélyek,
- Néphagyományokhoz kötődő rendezvények (Szüreti mulatságban való aktív részvétel, halloween party, Adventi és tavaszi játszóház, gyertyagyújtás, farsang),
- Táborok (nyári tábor),
- Egészségnap
- Alapítványi Bál – a szülők és a pedagógusok kötetlen találkozója,
- Tanításon kívüli programok széles skálája (színházi, zenei, kézügyességet fejlesztő programok)”

Ezen programok, hagyományaink folyamatos bővítésén túl innovatívan nyúlunk az egyes programok megszervezéséhez, melyben iskolánk vezetője támogat és innovatív szemléletével, ötleteivel segíti pedagóguskollégái munkáját.

5. Hogyan tervezi a vezető a pedagógusokkal való együttműködést?

„Vezetőként hiszem, hogy iskolát vezetni csak az ebben érintettek közös együttműködésével, az ehhez szükséges nyugodt, elfogadó és folyamatos kommunikációra épülő légkör megteremtésével, együttműködő közösség létrehozásával lehet.”

“Iskolánk tantestületének tagjai munkájuk iránt elkötelezettek, szakmailag jól képzettek, igénylik a folyamatos továbbképzést, pedagógiai ismereteik bővítését.”

A tantestület tagjai:

- Jó közösséget alkotnak, a kollégák egymás munkáját segítve dolgoznak
- Folyamatos kommunikációt folytatnak, amely segíti a nevelési, oktatási problémák megoldását
- Munkaköri kötelezettségükön túl szívesen vállalnak többlet feladatokat
- Jól érzik magukat az iskolában
- Szívesen képzik magukat, figyelembe véve az iskola és a tanulóközösség elvárásait, érdekeit.

“Mindez, az összehangolt nevelő-oktató munka szempontjából elengedhetetlenül szükséges.

Vezetőként fontosnak tartom, hogy a tantestület minden tagja tisztában legyen a saját munkakörének feladataival, kapjon megfelelő mennyiségű alkotói szabadságot és visszajelzést, amely tevékenységében megerősíti, vagy a hiányosságok javításában segíti.

Azt gondolom ebben jelentős segítségünkre van és lesz a pedagógus minősítési és tanfelügyeleti rendszer, ami jó alkalmat ad arra, hogy megerősítse a pedagógust szakmai munkájának helyességében, esetlegesen rávilágítson a fejlesztendő területekre.

Örülök, hogy javaslataimat meghallgatva mindig sikerült olyan vállalkozó kedvű kollégát találni, aki az iskola igényeinek megfelelően tovább képezte magát, így saját kollektívánkból sikerült megoldást találni intézményünkben a hiányszakok pótlására.”

“Osztályfőnökök

Az osztályfőnökök kiemelkedően fontos feladatot látnak el az iskolában. Elsősorban tőlük függ, hogyan alakul a rájuk bízott osztály neveltségi szintje, közösséggé formálódása.

Ismerniük kell az osztály minden tanulójának szociális és családi hátterét is, hogy egyénenként a megfelelő segítséget tudják nyújtani. Emellett nagy mennyiségű adminisztrációs feladat hárul rájuk.

Elmondhatom, hogy iskolánkban az osztályfőnökök elkötelezetten végzik nagy odafigyelést kívánó szervező, nevelő munkájukat.

Technikai dolgozók közössége

Jelenleg kiváló technikai gárda végzi azt a nélkülözhetetlen háttérmunkát, amely az iskola működéséhez, a nevelő-oktató munka zökkenőmentességének biztosításához szükséges.

Így iskolánk szerencsés helyzetben van, mert az oktatást segítő technikai dolgozóink gerekszeretők, és elkötelezettek pedagógiai programunk végrehajtásának segítségével.”

„Mai társadalmunkban a pedagógus szerepe megváltozott, a tudás átadójából a tudás megszerzésének segítőjévé kell válnia. Ez a szemléletváltás nem könnyű, minden pedagógusnak egyénileg kell megtalálnia a számára működő, eredményes módszereket.

A kompetencia alapú oktatást folyamatosan tanuljuk.

Továbbképzéseken való részvétel, hospitálások, módszertani kultúránk bővítése, kompetencia alapú oktatási csomagok felhasználása, csoportos munkamódszerek alkalmazása, folyamatos önképzés segíthet ebben.

Pedagógusközösségünkben a szakos ellátottság száz százalékosá tételére törekszünk.

Az elmúlt években kémia szakra iskoláztuk be egyik kolléganőnket, majd a rajz tantárgy tanításának szakos ellátottságát oldotta meg az intézmény a kolléganő támogatásával.

A 2012/2013 –as tanévtől elmondhatjuk, hogy csak egy esetben az ének tantárgy esetében kell óraadó pedagógus alkalmazásában gondolkodnunk, vagy nekünk szakkollégiumi végzettségű pedagógussal megoldani.

Az új, hatékony oktatási módszerek megismerése, alkalmazása a tanítás-tanulási folyamatban, folyamatos megújulásra készíteti a pedagógusokat. Továbbképzéseinket 2009 óta tantestületi továbbképzések formájában, helyben, az iskolában az IPR program keretében valósítottuk meg.

A közös tanuláson túl ez jelentősen hozzájárult a csapatépítéshez a kollektíva együttműködésének erősítéséhez.

Az ésszerű az iskola érdekeit (tanulók, pedagógusok) szolgáló továbbképzések támogatását tudom csak elképzelni!”

“Csapatépítés

Az elmúlt 5 évben fontos feladatommak tekintettem, hogy a tantestület összhangját megteremtsem, kapcsolatépítő továbbképzésekkel, tantestületi kirándulásokkal, erősítsem a közös együttműködést.

Több napos csapatépítő kirándulások:

-Esztergom, Visegrád (2011.)

- Zempléni körút (2012.)

- Nagyvisnyó (2013.)

- Mátra (2014.)

- Tokaj (2015.)

- *Felsőtárkány (2016.)*

- *Eger (2017.)*

-*Szerbia (2018.)*

Közös összejövetel az iskola minden dolgozójának részvételével:

- Karácsony,
- Dolgozói nap - Pedagógusnap

6. Hogyan, milyen témákban történik meg a vezető erősségeinek, kiemelkedő területeinek a meghatározása?

Innovatív gondolkodás jellemzi, amelyet demokratikus vezetési stílus mellett igyekszik megvalósítani.

7. Hogyan tervezi a vezető a vezetői programban vezetői fejlődése lehetőségeit?

Folyamatosan törekszik a fejlődésre, ezt szakmai életútjában is részletezi. Egyetemi diplomát szerzett, hogy a rendezvényszervezés /játék-és szabadidő szervező tanár/ területein segítse pedagógusai munkáját.

“Fontosnak tartom a jó kommunikációt és iskolánk megismertetését a külvilággal mind szélesebb körben. Folyamatosan írok a helyi „Felsőnyárádi Hírnök” című negyedévente megjelenő faluújságba, de megjelentek már cikkeim az iskolai életéről, programjainkról az Észak-Magyarország napilapban is. Többször adtam már interjút eredményeinkről, megvalósított programjainkról az Európa rádióba, illetve a Katolikus rádióba.

2013-ban a HONISMERET folyóirat XLI. évfolyam 2013/3. számában megjelent egy írásom Hagyományt teremtettünk? Teremtettünk! Egy elfeledett ezereskapitány utóélete címmel, melyben a hagyományok fontosságáról és a Nyárády András Általános Iskola névadásának körülményeiről a választás fontosságáról értekezek.

Munkámmal szerteágazó tevékenységi körömmel azt hiszem, jól hozzájárulok a Nyárády András Általános Iskola kivívott pozícióinak megszilárdításához.

Iskolánk sokat változott, fejlődött az elmúlt évek során, nemcsak a feltételek, hanem az oktató-nevelő munka színvonala is javult. Szeretek itt dolgozni, jó érzés arra gondolni, hogy a tantestület vezetőjeként hozzájárulhatok intézményünk fejlődéséhez.”

“Azt gondolom, hogy az itt végzett munka engem is folyamatosan fejleszt, folyamatosan fejlődöm.”

8. Hogyan jelenik meg a vezetői programban a tanulás eredményességének biztosítása?

Szakmai, nevelő-oktató munka fejlesztéséért tett lépések:

- Az angol illetve német nyelv bevezetés 1. osztálytól
- Német, angol nyelv választhatósága 7. osztálytól
- Alsó tagozaton a csoportos munkaformák alkalmazásának kiterjesztése
- Képzési lehetőségek maximális kihasználása a szakmai munka erősítéséért
- Iskolai mérések eredményeinek folyamatos elemzése a tantestületi értekezleteken.
- OKÉV mérések 6. és 8. osztályokban
- DIFER mérések 1. osztályban
- Integrációs Pedagógiai Rendszer
- Útravaló ösztöndíjprogram működtetése
- Tanulást segítő foglalkozások
- Szegedi longitudinális mérések kutatóprogramba való bekapcsolódás
- Kísérleti tankönyvek kipróbálásába való bekapcsolódás

9. Hogyan jelenik meg a vezetői programban a tanulók tanórán kívüli foglalkoztatása?

Iskolánk egyik erőssége a tanórán kívüli tevékenységek széles skálája.

- A tantárgyfelosztásban megjelenő tanórán kívüli tevékenységek:
- Tanulást segítő foglalkozások
- Énekkari foglalkozások (heti 1 órában)
- Sportköri foglalkozások (heti 4-5 órában)
- Mazsorett
- Dráma
- Biológia szakkör
- Német szakkör
- Angol szakkör
- Sakk szakkör

-*Tantárgyfelosztáson kívüli, önköltséges foglalkozások*

-Tanulmányi kirándulások

-Jutalomkirándulás

-Osztálykirándulások

-Nyári tábor

-Hétfégi túrák

-Színházi, előadások látogatása

-Könyvtári versenyek

-Sportversenyek: házi és iskolák közötti versenyek, Mikulás Kupa, stb.

-Egyéb foglalkozások: korrepetálások, fejlesztő foglalkozások (pedagógusok, gyógypedagógus, logopédus, egyéni foglalkozásai)

A tanítási órák mellett ez a széles tevékenység-háló hozzájárul gyermekeink képességeinek fejlesztéséhez, mintát ad számukra a szabadidő hasznos eltöltéséhez.

10. Milyen szerepet kap a vezetői programban a fejlesztő célú értékelés, a reflektivitás?

Alapvető szerepet kap, hiszen a vezetői program értékeli az elmúlt időszakokat és a változást, az innovációk lehetőségét a fejlődést célzó gondolkodást jeleníti meg.

11. Hogyan jelenik meg a vezetői programban a kiemelt figyelmet igénylő tanulók nevelése, oktatása?

Az iskola elengedhetetlen feladatai közé tartozik a tanulási problémákkal küzdők, vagy időszakosan lemaradók felzárkóztatása, és tehetséges tanulóink fejlesztése

A felzárkóztatás szinterei	A feladatot ellátó pedagógusok és tevékenységük	Eredmények
Korrepetálás	osztálytanítók	Bukások évfolyamismétlések számának csökkenése
Fejlesztő foglalkozások	gyógypedagógus	
Tanulást segítő foglalkozások	szaktanárok	
Felvételi előkészítők	szaktanárok	8. osztályos tanulóink teljeskörű beiskolázása

Tehetséggondozás

A tehetséggondozás szinterei	Megvalósulása	Eredmények
Tanítási órák	Differenciált óravezetés	Versenyeken elért jó eredmények
Tanórán kívüli foglalkozások	Szakkörök Versenyekre való felkészítések	

3. Pedagógiai program

1. Mi az intézményvezető által megfogalmazott jövőkép? Ez hogyan függ össze a pedagógiai program céljaival?

A színvonalas oktató munka megteremtése mellett az értékek elsajátíttatását is kiemelten fontosnak tartjuk.

2. A vezetői programban megfogalmazott célok és a pedagógiai program céljainak összhangja?

A vezetői program összhangban van az iskola Pedagógiai Programjának célkitűzéseivel.

3. A pedagógiai program alapelvei, céljai, feladatai hogyan támogatják a tanulói eredmények javulását?

A helyi tantervet a kerettantervre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítjuk.

A tanulást, tanítást egységes, tervezett pedagógiai folyamatként kezeljük.

Olyan körülményeket teremtünk a nevelés-oktatás során, ahol egyaránt fejleszthető a tehetséges gyerek, és a tanulásban kudarcnak kitett.

4. A pedagógiai program alapelvei, céljai, feladatai hogyan támogatják a fejlesztő szemlélet érvényesülését?

Olyan körülményeket teremtünk a nevelés-oktatás során, ahol egyaránt fejleszthető a tehetséges gyerek, és a tanulásban kudarcnak kitett.

Fontos feladatunknak tekintjük a tanulási kudarcra küzdők felzárkóztatását.

Kiemelt figyelmet fordítunk a hátrányos helyzetű tanulóakra a nevelő-oktató munka során.

A szaktanárok a tanórákon előnyben részesítik az egyéni képességekhez igazodó munkaformákat.

A pedagógiai módszereket a tanulók igényeihez igazítva, mindig megújulva választjuk meg.

Tanulást segítő foglalkozásokat tartunk

5. A pedagógiai program alapelvei, céljai, feladatai hogyan támogatják az egyéni bánásmód érvényesülését?

Iskolai nevelő és oktató munkánk egyik alapvető feladata a kiemelt figyelmet igénylő tanulók fejlesztése, melynek alapja a tanulók egyéni képességeinek, fejlettségének, ismereteinek figyelembe vétele, a differenciálás; valamint különféle egyéni fejlesztő módszerek és szervezeti formák alkalmazása a tanítási folyamatban.

Munkánk során kiemelten kezeljük

- a sajátos nevelési igényű;
- a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő;
- a kiemelten tehetséges;
- a hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók egyéni fejlesztését.

A sajátos nevelési igényű tanulók fejlesztéséhez biztosított feltételek:

- gyógypedagógus végzettségű pedagógus alkalmazása,
- az Irányelvek figyelembevételével készített eltérő tanterv része az iskola helyi tantervének,
- a fogyatékoság típusának megfelelő tankönyvek, tanulási segédletek,
- a tanulók képességének megfelelő differenciált foglalkoztatás,
- a fogyatékos tanulók részére kidolgozott értékelési formák alkalmazása,
- speciális gyógyászati, valamint tanulást, életvitelt segítő technikai eszközök,
- képességfejlesztő játékok, eszközök,
- számítógépek fejlesztő programokkal.

A beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézségek enyhítését szolgáló tevékenységek:

- szoros kapcsolat a helyi óvodai intézményekkel, nevelési tanácsadóval, és gyermekjóléti szolgálattal,
- az egyéni képességekhez igazodó tanórai tanulás megszervezése;
- felzárkóztató órák, fejlesztő foglalkozások;
- egyéni foglalkozások;

- tanulást segítő foglalkozás
- képesség-kibontakoztató felkészítés és integrációs felkészítés;
- nevelők és a tanulók személyes kapcsolata;
- az iskolai könyvtár, valamint az iskola más létesítményeinek, eszközeinek egyéni vagy csoportos használata;
- a középiskolai továbbtanulás irányítása, segítése;
- iskolai sportkör, szakkörök;
- a tanulók szabadidejének szervezése (tanórán kívüli foglalkozások, szabadidős tevékenységek, szünidei programok);
- szabadidős foglalkozások (pl. színház- és múzeumlátogatások);
- a szülőkkel való együttműködés;
- családlátogatások;
- szülők és a családok nevelési gondjainak segítése;
- szülők tájékoztatása a családsegítő és a gyermekjóléti szolgálatokról, szolgáltatásokról.

A tehetség, a képességek kibontakoztatását az alábbi tevékenységek segítik:

- az egyéni képességekhez igazodó tanórai tanulás megszervezése;
- a tehetséggondozó, fejlesztő foglalkozások;
- egyéni foglalkozások;
- képesség-kibontakoztató felkészítés és integrációs felkészítés;
- iskolai és iskolán kívüli versenyek, vetélkedők, bemutatók (szaktárgyi, sport, kulturális stb.);
- az iskolai könyvtár, valamint az iskola más létesítményeinek, eszközeinek egyéni vagy csoportos használata;
- a középiskolai továbbtanulás irányítása, segítése;
- iskolai sportkör, szakkörök;
- a tanulók szabadidejének szervezése (tanórán kívüli foglalkozások, szabadidős tevékenységek, szünidei programok);
- szabadidős foglalkozások (pl. színház- és múzeumlátogatások).

A hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók integrációját segítő tevékenységek

- szoros kapcsolat a helyi óvodai intézményekkel, nevelési tanácsadóval, és gyermekjóléti szolgálattal,
- az egyéni képességekhez igazodó tanórai tanulás megszervezése;

- felzárkóztató órák, fejlesztő foglalkozások;
- egyéni foglalkozások;
- nevelők és a tanulók személyes kapcsolata;
- az iskolai könyvtár, valamint az iskola más létesítményeinek, eszközeinek egyéni vagy csoportos használata;
- a középiskolai továbbtanulás irányítása, segítése;
- iskolai sportkör, szakkörök;
- a tanulók szabadidejének szervezése (tanórán kívüli foglalkozások, szabadidős tevékenységek, szünidei programok);
- szabadidős foglalkozások (pl. színház- és múzeumlátogatások);
- a szülőkkel való együttműködés;
- családlátogatások;
- szülők és a családok nevelési gondjainak segítése;
- szülők tájékoztatása a családsegítő és a gyermekjóléti szolgálatok

4. Egymást követő 2 tanév munkaterve és az éves beszámolók

1. Hogyan valósul meg a mérési, értékelési eredmények beépítése a tanulási-tanítási folyamatba?

A tanulói mérések eredményeit, az összegyűjtött adatokat általában március hónapban tantestületi értekezlet keretén belül elemezzük és értékeljük, vetjük össze a korábbi évek eredményeivel.

Az adatok mindenki számára elérhetők, szükség esetén a pedagógusok módosítani tudnak az eddigi pedagógiai gyakorlatukon.

2. Hogyan irányítja a pedagógiai tervező munkát, a tanmenetek, foglalkozási tervek kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a helyi tanterv követelményeinek teljesítését valamennyi tanuló számára?

A vezető irányítja ezeket a folyamatokat.

A vezető szorgalmazza a hatékony nevelési - oktatási módszerek és eljárások tanulási - tanítási folyamatba való bevezetését.

3. Mi történik azokkal a területekkel, amelyek stratégiai vagy operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?

Nyomon követi a célok megvalósulását, ezek alapján meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit.

A külső és belső intézmény -értékelés eredményeit, felhasználva a vezető határozza meg az intézmény erősségeit és a fejlesztendő területeket.

Minden évben helyzetelemzés készül, melyek a munkaterv kialakításának alapját képezik.

4. Milyen megvalósult tevékenységek igazolják a vezetői programban leírt célok teljesülését?

A vezetői program fő céljai:

- *az otthonos környezet és milió megőrzése diákjaink és dolgozóink számára, hiszen életük nagy részét az iskolában töltik,*
- *az eredményes és színvonalas nevelő-oktató munkához szükséges tárgyi és személyi feltételek megteremtése, folyamatos biztosítása,*
- *jó tanulmányi eredményeink és minél kevesebb bukás elérése az eredményes oktatási módszerek továbbfejlesztésével, új módszerek alkalmazásával,*
- *a továbbtanuláshoz szükséges kulcskompetenciák egyéni fejlesztésének erősítésével az alkalmazásképes tudás és műveltség megalapozása,*
- *közösségalkítás, csapatépítés a diákok, a szülők és az iskola dolgozói között egyaránt,*
- *demokratikus légkörű, az együttműködést elősegítő vezetői tevékenységgel, alkotó iskolai légkör megteremtése.*

A célok elérése érdekében tett tevékenység:

Intézményünk az elmúlt években több területen megújult. Új eszközök, bútorok, iskolapadok, kerültek beszerzésre. Kialakításra került egy plusz tanterem, gyógypedagógiai fejlesztő szoba teljes felszereléssel, 16 tanulói 6 pedagógus laptop pályázására került sor. Informatika termünk mind bútorok, mind pedig asztali számítógépek tekintetében megújult. Az elmúlt nyáron teljes energetikai korszerűsítésen (nyílászárók cseréje, szigetelés, kazáncsere, világításkorszerűsítés) esett át intézményünk. A teljes csapadékcatorna hálózat cseréje megtörtént. Az IKT ellátottságunk jelentősen javult, ma már 5 interaktív tábla, az intézmény teljes wifis lefedettsége, számtalan informatikai eszköz (laptopok, tabletek, szkenerek, digitális gyógypedagógiai eszközök) segítik munkánkat. Mindezek az intézkedések mind a tanulók, mind a dolgozók komfortérzetét nagymértékben javították.

Nagy hangsúlyt helyezünk a tantárgyfelosztásban a kollégák egyenletes terhelésére, az arányos feladateloszlásra.

A vezető támogatja a pedagógus kollégákat szakmai előmenetelükben, biztosítja számukra a továbbképzéseken való részvételt. Ösztönzi a kollégákat a magasabb pedagógus fokozatok

elérésére /PedII. Mesterpedagógus fokozat/ és segítséget is nyújt számukra a portfólió elkészítésében.

A bukások számának csökkentésére, a kompetenciamérés eredményeinek javítására tanulást segítő foglalkozásokat, illetve tehetséggondozó, valamint felzárkóztató foglalkozásokat tartunk. A gyengébben teljesítőket folyamatosan figyelemmel kísérjük és lehetőséget biztosítunk számukra a javításban, kiselőadások, beadandók egyéni munkák, feladatmegoldások segítségével. Részt veszünk az útravaló ösztöndíjprogramban, tanítványainkat mentoráljuk.

A pedagógus közösség összetartására is nagy gondot fordítunk. Családias környezetben az iskola valamennyi dolgozójával közösen, közös ebéd elköltésével indulunk a téli szünetre. Minden évben egy alkalommal tantestületi kirándulásra megyünk, amelyen a közösség 90%-a részt vesz. Közösen járunk színházlátogatásokra, de a Határtalanul program kirándulásain is szinte minden alkalommal a tantestület 50%-a részt vesz.

Jótekonysági bálunkon a tantestület szinte 100%-ban jelen van és kiveszi részét a munkából, közösen készülünk nyitótáncsal 11 éve már minden jótekonysági rendezvényre.

A szülőkkel együtt szervezzük az adventi vásárt a farsangot az egészségnapot és a gyermeknapot.

5. Milyen dominanciával jelenik meg a dokumentumokban az intézményben működő szakmai csoportok munkája?

Az éves Munkaterv részét képezi az egyes munkaközösségek munkaterve, amelyeket a munkaközösség -vezetők állítanak össze a munkaközösségi tagok véleményének kikérésével.

A munkaközösségek munkaterveinek figyelembe vételével történik meg az éves munkaterv megtervezése.

6. Mire irányul a dokumentumokban az intézményi erőforrások vezetői elemzése?

A vezetői elemzés elsősorban a human erőforrásra, a nevelő-oktató munka személyi feltételeire irányul, valamint a eszközpark a nevelő oktató munkához szükséges eszközök biztosítására, illetve az intézmény infrastruktúrájának fejlesztésére.

7. Milyen, a célok elérését támogató együttműködési formák jelennek meg az operatív tervezésben?

- Működteti a munkaközösségeket és egyéb csoportokat.
- A vezető kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.
- Vezetői feladatait megosztja az igazgató-helyettessel, illetve a munkaközösség-vezetőkkel.
- A Munkatervben meghatározott értekezleteket tart, részt vesz a DÖK, az SzK ülésein.

8. Az éves munkatervek hogyan közvetítik az érintettek számára az aktuális feladatokat?

Az éves munkatervben elérhető és nyomon követhető az aktuális feladatok, időpontok felelősök megjelölésével.

9. Az éves beszámolók visszacsatolást adnak-e az érintetteknek az elvégzett feladatokról?

Igen, az éves beszámolók értékelik az elvégzett munkát!

5. SzMSz

1. A vezető az SZMSZ-ben leírtaknak megfelelően osztja-e meg a vezetési feladatokat?

Az intézményvezető az SzMSz-ben rögzítetteknek megfelelően osztja meg a vezetési feladatokat. A vezetőt távollétében helyettesíti az intézményvezető helyettes.

Az intézményvezető-helyettes hatásköre az intézményvezető helyettesítésekor –saját munkaköri leírásában meghatározott feladatok mellett –az azonnali intézkedést igénylő döntések meghozatalára, az ilyen jellegű feladatok végrehajtására terjed ki

Az intézményvezető a feladatait közvetlen munkatársai közreműködésével látja el. Az intézményvezető közvetlen munkatársai: az intézményvezető-helyettes, és az iskolatitkár.

2. Megvalósul-e az SZMSZ-ben előírt eljárásrend szerint a pedagógiai munka belső ellenőrzése?

Az intézményvezető ellenőrzi a közvetlen felügyelete alá tartozó intézményvezető-helyettes munkáját, az általa hozott intézkedéseket.

Intézményvezető ellenőrzi: az iskola nevelő-oktató munkájával, az iskola működésével kapcsolatos feladatok elvégzését, felsős nevelők szakmai munkáját, a technikai dolgozók munkáját.

Az intézményvezető helyettes ellenőrzi: a munkaközösségek működését, a technikai dolgozók munkáját, a tanulók szabadidős és választható tanórai foglalkozásait, napközis nevelők, alsós nevelők szakmai munkáját, a nevelők tanítási órán kívüli munkáját, adminisztrációs feladataikat, az iskolai versenyek, rendezvények lebonyolítását.

Munkaközösség-vezetők ellenőrzik: A munkaközösség tagjainak tanmeneteit, tankönyvváltással kapcsolatos szabályok betartását, a munkaközösség tagjainak nevelő-oktató munkáját, az ügyeletési feladatok ellátását, a tanórán kívül vállalt feladatok ellátását.

Osztályfőnökök szükség szerint látogatják saját osztályuk tanóráit tapasztalatszerzésből

3. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert rögzít az SZMSZ?

A nevelőtestület különböző közösségeinek kapcsolattartása az intézményvezető segítségével a megbízott pedagógus vezetők és a választott képviselők útján valósul meg.

A kapcsolattartás fórumai: az iskolavezetés ülései, értekezletek, aktuális megbeszélések stb.

Az intézményvezető az aktuális tennivalókról a tanári szobában elhelyezett táblán, valamint elektronikus levélben, értesíti a nevelőket.

A tanulót és a tanuló szüleit a tanuló fejlődéséről, egyéni haladásáról a szaktanárok folyamatosan szóban és írásban tájékoztatják.

A tanulók egyéni haladásával kapcsolatos tájékoztatásra főként a szülői értekezletek, fogadóórák, elektronikus napló és az ellenőrző könyv szolgálnak.

A szülői értekezletek és fogadóórák idejét az iskolai faliújságon helyezzük el, a szülőket szülői értekezleten és a KRÉTA elektronikus naplón, valamint üzenő füzetben keresztül tájékoztatjuk.

A szülők kérdéseiket, véleményüket, javaslataikat szóban vagy írásban egyénileg vagy választott képviselőik, tisztségviselőik útján közölhetik az iskola vezetőségével, nevelőtestületével.

Az iskolai munka megfelelő szintű irányításának érdekében az intézményvezető állandó munkakapcsolatban áll a fenntartóval, működtetővel és a tulajdonossal.

A külső kapcsolatok tartásáért, koordinálásáért első számú felelős vezető az intézményvezető.

Az iskola rendszeres kapcsolatot tart az óvodákkal a leendő elsős tanulók figyelemmel kísérése érdekében. A kapcsolattartásért az intézményvezető és helyettese valamint a leendő 1. évfolyam osztálytanítói a felelősek.

A tanulók szakellátásának biztosítása érdekében együttműködünk az Pedagógiai Szakszolgáltató Központtal, ill. a gyermekjóléti szolgálattal. Az osztályfőnökökkel, pedagógusokkal történő konzultáció alapján a gyermekjóléti szolgálattal való kapcsolattartásért a gyermek- és ifjúságvédelmi megbízott a felelős. A szakmai szolgáltató központtal a kapcsolatot az osztályfőnök tartja.

A tanulók tanulmányi és kulturális versenyeinek megszervezése, a versenyeken való tanulói részvétel koordinálása érdekében az iskola kapcsolatot tart a térség iskoláival, a versenyeket szervező központokkal, a Tankerületi Központtal. A kapcsolattartás az e feladattal megbízott pedagógus kötelessége.

Az iskola tanulóinak körzeti, megyei, stb. sportversenyeken való részvételét az iskolai sportkör vezetője szervezi. Az ő feladata a versenyek szervezőivel való kapcsolattartás.

Minden egyéb esetben a kapcsolattartás az igazgató (vagy megbízottja) feladata.

4. Milyen a döntéshozatali rendszer szabályozása?

Az intézményvezetőt távollétében az intézményvezető - helyettes teljes joggal helyettesíti és hoz döntéseket.

Ha az intézményvezető és az intézményvezető helyettes is távol van, helyettesítésüket az intézményben az alábbiak szerint kell ellátni:

- szakmai munkaközösség vezetői, az ő távolléte esetén
- 8. évfolyam osztályfőnöke, az ő távolléte esetén
- a jelen levő magasabb évfolyamszámú évfolyam osztályfőnöke

Jegyzőkönyv

Az eljárás azonosítója	9CX7W9P46G9WMKK9
Az eljárás típusa	Önértékelés
Az értékelt neve	Nagy Tamás János
Az értékelt azonosítója	76885601342
Az adatgyűjtés módszere	Interjúk
Az adatgyűjtést végző neve	Orosz Andrea
Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója	77967819578
Az adatgyűjtés dátuma	2018.11.29.

1. A vezetővel készített interjú javasolt kérdései

1. Hogyan történik az intézményben a jövőkép kialakítása?

A pedagógusok bevonásával a különböző megbeszélések (vezetőségi, munkaközösségi, nevelőtestületi értekezletek megbeszélései) eredményeinek figyelembe vételével.

2. Hogyan alakítja ki vezetői jövőképét, és hogyan kommunikálja azt?

Átgondoltan, az intézménye érdekeit szem előtt tartva.

3. Hogyan képes reagálni az intézményt érintő kihívásokra?

Gyorsan, logikusan, a változások megértésével, azok mélyebb összefüggéseinek feltárásával.

4. Mit tesz az intézmény deklarált céljainak elérése érdekében?

Kialakítja az intézmény jövőképét, meghatározza a célokat, irányít, feladatokat ad, kapcsolatokat épít és tart fenn.

5. A vezető a stratégiai célokat hogyan bontja le operatív célokra?

A stratégiai célok lebontására a tervező munka a munkaterv megalkotása szolgál, pontos határidőkkel és a felelősök megjelölésével.

6. Hogyan tudja kifejtetni és munkatársaival elfogadtatni a változások szükségességét, értelmét?

Hatékonyan, az iskola saját érdekeit előtérbe helyezve.

7. Hogyan vonja be a döntés-előkészítő munkába a vezetőtársait és a pedagógusokat?

Megbeszéléseken -vezetői, munkaközösségi, nevelőtestületi- a szükséges mértékben és módon.

8. Milyen szerepe van a kollégák együttműködésének kezdeményezésében, koordinálásában?

Iránymutató szerepe van.

9. Milyen módszerekkel inspirálja, ösztönzi munkatársait? Ezek közül melyek különösen eredményesek?

Támogató környezet, támogató, humánus hozzáállás, emberi hang. A csapat minden tagja fontosságának hangsúlyozása.

10. Mennyire tartja fontosnak a vezetői munkában a tanulás-tanítás eredményességének biztosítását?

Elsőrendű feladatnak tekinti.

11. Mit tesz az eredményesség biztosítása, a tanulói eredmények javítása érdekében?

Folyamatosan figyeljük a tanulmányi eredmények alakulását. Értesítjük a szülőket a gyenge eredmények esetén és közösen a szülővel együtt próbáljuk megtalálni a megoldást a javításra.

Az intézmény a tanulói eredmények, valamint a kompetenciamérések eredményeinek javítására elindította az úgynevezett tanulást segítő foglalkozásait.

A napközis és tanulószobai foglalkozások ellentételezésére megszervezett tanulást segítő foglalkozások most már világosan látszik, hogy jó döntésnek bizonyultak. Az alsó tagozaton heti három napon fél háromig biztosan a tanórák folytatásaként tanulást segítő foglalkozásokon vesznek részt a gyerekek, ahol az osztályfőnökökkel meg tudják oldani a házi feladatokat, eltudják indítani az otthoni tanulást, több idő jut a nehezebben

feldolgozható, vagy nehezebben érthető tananyagrészek megbeszélésére, olvasásgyakorlásra, egyéni megsegítésekre. Itt általában a teljes osztály részt vesz a foglalkozásokon. Heti két alkalommal pedig azok a tanulók maradnak csak a foglalkozásokon, akik egyéni felzárkóztatásra, korrepetálásra szorulnak.

Felső tagozaton több osztályban tudtuk elindítani a tanulást segítő foglalkozást, itt lehetőség nyílik az egyéni foglalkozásokra a tanórákon tanultak elmélyítésére, az egyéni képességekhez igazodó számonkérésekre.

Úgy érezzük, hogy ezek a foglalkozások sokkal inkább hatékonyabbak és célravezetőbbek, mint a korábban kényszerűségből működtetett összevont 1-8. osztályos napközis és tanulószobai foglalkozások.

A testvériskola program keretében tantárgyi fejlesztéseket és nyelvi fejlesztéseket tartunk, amely lefedi a teljes felső tagozatot.

12. Milyen szerepet kap a fejlesztő célú értékelés, a reflektivitás a vezetői tevékenységben, a működésben?

Szinte minden tantestületi értekezleten megtörténik a mögöttünk álló időszak, vagy esetlegesen rendezvény, program értékelése, kiemeljük a megvalósítókat, megköszönjük munkájukat, levonjuk a következtetéseket és javaslatot teszünk, vagy hallgatunk meg a kollégáktól, mit csinálunk másként, hogy jobban sikerüljön a megvalósítás.

Véleményemet mindig elmondom, de ennek ellenére, vagy mellett a jó ötletek az innovatív megoldások felmutatóit, megvalósítóit támogatom!

A működés területén azt gondolom a tankerületben is jó kapcsolatokat sikerült kialakítanom, intézményünk gazdálkodása, fejlődése érdekében mindig, minden fórumon reflektíven képviselem az intézmény érdekeit.

13. Hogyan gondoskodik arról, hogy a helyi tanterv, a tanmenetek, az alkalmazott módszerek a tanulói igényekhez igazodjanak?

A helyi tantervet felülvizsgáltuk és a pedagógusközösséggel együtt alakítottuk ki.

A szabadon tervezhető, valamint a választható órák elosztása is közös konszenzus alapján történt.

14. Mit tesz az inkluzív tanulási környezet megteremtése érdekében?

Valamennyi tanuló számára biztosítva van az oktatásban való teljes értékű részvétel és tanulmányi előmenetel.

Támogatjuk a szereplők közötti kapcsolatokat szülők-pedagógusok-tanulók között.

Szakmai fejlődés támogatása –továbbképzések, önfejlesztés, szükséges eszközök biztosítása

Szakember támogatás biztosítása (logopédus, gyógypedagógus)

Oktatási megközelítés -tananyag igazítása, rugalmasság, követelmények csökkentése, többletidő adása, csoportmunka előtérbe helyezése.

Tanulást segítő foglalkozások

A tanórán kívüli és szabadidős tevékenységekben az elfogadó, befogadó magatartás erősítése.

15. Mit tesz a pozitív intézményi arculat kialakítása és fenntartása érdekében?

Folyamatos jelenlét és beszámolók az iskolai programokról az intézmény honlapján. Folyamatos kapcsolattartás az intézmény partnereivel, a helyi és a beiskolázási körzet civil szervezeteivel.

Folyamatos jelenlét a Tankerületben, a községi rendezvényeken, testületi üléseken, közmeghallgatásokon.

16. Hogyan működnek az intézményi célok elérését segítő kapcsolatai, hogyan fejleszti azokat?

Folyamatos, rendszeres kapcsolatot tart a partnerekkel. Igyekszik minél több esetben személyesen a kapcsolatot tartani.

17. Milyen a kapcsolata a középfokú oktatással? Hogyan történik a tanulói életutak követése, mit tesz a korai iskolaelhagyás elkerülése érdekében?

Jó kapcsolatot ápolunk a Kazincbarcikai, Edelényi a Putnoki és az Ózdi járás középiskolaival. A Putnoki Gomba Levente Gimnázium, valamint az Edelényi Szent János Görögkatolikus

Gimnázium és Szakképző Iskola, a Don Bosco Általános Iskola, Szakiskola, Középiskola és Kollégium versenyein több alkalommal is részt vettünk már.

A középiskolák értesítései nyomán, valamint visszajáró tanulóink által követjük nyomon elballagott tanulóink előrehaladását.

18. Milyen információk segítik vezetői munkáját, hogyan használja fel ezeket saját munkájának fejlesztésében?

Vezetői pályám kezdetén a kazincbarcikán működő vezetői munkaközösség összejövetelei, értekezletei, munkaközösségi foglalkozásai segítettek a kapcsolatok kiépítésében a vezetéssel kapcsolatos szakmai munkában való fejlődésben, de nagyon sokat tanulunk vezetőtársaimmal egymástól. A korábbi Putnoki Tankerület intézményvezetőivel élő szakmai kapcsolatban állunk (ez elsősorban telefonos kapcsolattartást, illetve egymás rendezvényeink, látogatását, egymásnak történő szakmai segítségnyújt jelent).

19. Milyen mértékű az elkötelezettsége a tanulók, a pedagógusok valamint önmaga képzése, fejlesztése iránt? Miben nyilvánul meg ez az elkötelezettség?

Maximális mértékű.

Ösztönzőm a nevelőtestület tagjait a továbbképzések illetve további képesítések megszerzésére (Tudatosan alakítottam a hiányszakok pótlására irányuló beiskolázásokat, közbenjártam a 100%-os tanulmányi támogatás eléréséhez a fenntartónál.)

Saját magamat is folyamatosan képezem főiskolai-egyetemi diploma, szakvizsga, szakértői képzés.

20. Hogyan, milyen területeken fejleszti folyamatosan önmagát?

Vezetőképzés, szakmai, jogi ismeretek. Játék és szabadidő szervezés, rendezényszervezés.

21. Hogyan, milyen témákban történik meg az önreflexiója, az erősségeinek, fejlesztendő területeinek meghatározása?

Kritikus önmagával szemben minden területen, de ezt várja el kollégáitól is.

22. A vezetői programjában megfogalmazott célok megvalósítása milyen eredménnyel történt meg (időarányosan)?

A vezetői program fő céljai:

- *az otthonos környezet és miliő megőrzése diákjaink és dolgozóink számára, hiszen életük nagy részét az iskolában töltik,*
- *az eredményes és színvonalas nevelő-oktató munkához szükséges tárgyi és személyi feltételek megteremtése, folyamatos biztosítása,*
- *jó tanulmányi eredményeink és minél kevesebb bukás elérése az eredményes oktatási módszerek továbbfejlesztésével, új módszerek alkalmazásával,*
- *a továbbtanuláshoz szükséges kulcskompetenciák egyéni fejlesztésének erősítésével az alkalmazásképes tudás és műveltség megalapozása,*
- *közösségalkítás, csapatépítés a diákok, a szülők és az iskola dolgozói között egyaránt,*
- *demokratikus légkörű, az együttműködést elősegítő vezetői tevékenységgel, alkotó iskolai légkör megteremtése.*

A célok folyamatosan valósulnak meg.

23. Milyen új célok jelentek meg?

Természetesen egy intézményben folyamatosan jelennek meg új kihívások és a kihívások megvalósításához célokat tűzünk ki magunk elé.

Infrastruktúra területén:

- kerítés teljeskörű rendbetétele /1éven belül/
- tornaterem sportpadlójának rendbetétele /1 éven belül/
- tantermek bútorzatának cseréje, új bútorok beszerzése /folyamatosan/
- tantermek padlójának (linoleum) cseréje /3éven belül/
- vizesblokkok rendbetétele /5éven belül/

Szakmaiság területén:

- német-angol nyelv (két nyelv oktatása felső tagozaton) életben tartása

- az óvoda iskola átmenet segítése
- tanulást segítő foglalkozások megtartása also tagozaton, kibővítése valamennyi évfolyamra felső tagozaton
- szülők nagyobb fokú bevonása az intézmény életébe

24. Az elmúlt időszakban milyen innovációs törekvéseket sikerült megvalósítani és ezeket hogyan hajtotta végre?

Intézményünk az elmúlt években több területen megújult. Új eszközök, bútorok, iskolapadok, kerültek beszerzésre. Kialakításra került egy plusz tanterem, gyógypedagógiai fejlesztő szoba teljes felszereléssel, 16 tanuló 6 pedagógus laptop pályázására került sor. Informatika termünk mind bútorok, mind pedig asztali számítógépek tekintetében megújult. Az elmúlt nyáron teljes energetikai korszerűsítésen (nyílászárók cseréje, szigetelés, kazáncsere, világításkorszerűsítés) esett át intézményünk. A teljes csapadékcatorna hálózat cseréje megtörtént. Az IKT ellátottságunk jelentősen javult, ma már 5 interaktív tábla, az intézmény teljes wifis lefedettsége, számtalan informatikai eszköz (laptopok, tabletek, szkenerek, digitális gyógypedagógiai eszközök) segítik munkánkat.

Saját szakmai innováció: -Tanulást segítő foglalkozások
 -Tanulni tanulók foglalkozások

Pályázataink (Melyeket végigvittünk):

- IPR 2009-2015
- Szemünk fénye program /világításkorszerűsítés/
- Útravaló ösztöndíjprogram
- TÁMOP 3.1.4-B „Köznevelés az iskolában”
- Erdei iskola programok
- Határtalanul program 2012-2018
- TOP-3.2.1-15-B01-2016-00051 Önkormányzati épületek energetikai korszerűsítése

-EFOP 3.1.8-17 Együtt testvérként-iskolaközi szemléletfor-
máló program

-EFOP 3.1.7-16 Esélyteremtés a közoktatásban

-TIOP 1.1.1

-IPR program hátránykompenzáló az esélyegyenlőség megteremtését célzó program. Lehetőséget adott a HH és HHH gyermekek egyéni fejlesztésére, illetve ezen tanulók számára különböző programok szervezésére. A gyermekekkel végzett hátránykompenzáló munkához taneszközök, eszközök beszerzésére.

-A Határtalanul program egy rendkívül jó lehetőség az általános iskola 7. osztályos tanulóinak, hogy a környező országok magyarlakta vidékeit, az ott élő embereket megismerjék, magyarságtudatuk, hazaszeretetük erősödjön.

-Az Útravaló program a HH és HHH helyzetű tanulóknak mentorpedagógus segítségével ad lehetőségeket leküzdeni az egyes tantárgyak által állított nehézségeket, hétköznapi és nem hétköznapi problémákat. Intézményünk a kezdetek óta részt vesz a programban.

-Kiemelt pályázatunk és projektünk volt a TÁMOP 3.1.4-B „Köznevelés az iskolában”. A program keretében az intézményvezető és egy fejlesztő team készítette el, egy vezető mentor, segítségével az iskola és az iskolai munka helyzetelemzését, és aztán a fejlesztési tervet, melynek a megvalósítására törekedett a teljes pedagógusközösség. A megvalósított foglalkozások jó alkalmat teremtettek a hagyományőrzésre a közösségfejlesztésre a közösséghez tartozás erősítésére, a régi értékek és szokások felelevenítésére /„Gyertyafénytől csillagfényig”/. A kis csoportos foglalkozások /Ez is kémia?; Az informatika alkalmazása a természettudományokban; Barangolás a Kárpát-medencében; Tanulni tanulok, Irodalmi kávéház/ lehetőséget adtak a tehetséggondozásra, vagy éppen az alsó és a felső tagozat közötti átmenet (5.osztály-Tanulni tanulok) megkönnyítésére, az egyéni segítségnyújtásra, képességfejlesztésre. A természet közelségében a játszva tanulás /Zöld kalandok manófalván/ a minket

körülvevő környezet megismerése, a tapasztalva tanulás nagyon jó alkalmat teremtett a közösségépítésre, egymás jobb megismerésére, a gyakorlati életben is alkalmazható tudás megszerzésére. A mozgás a ritmus a dinamika a kitartás a motiváltság az egészséges életmódra nevelés fontosságát és szeretetét a Kerek egész program fogta össze.

Úgy érezzük mindezek a programok új színeket, lehetőségeket, innovációkat hoztak iskolánk életébe, amelyek beépültek mindennapjainkba.

A pályázat keretében továbbképzések megvalósítására is volt lehetőségünk, melyből az első 20 órás, nem akkreditált, úgynevezett „érzékenyítő tréning”-re a ragályi általános iskola pedagógusival együtt, Felsőnyáradon került sor. A továbbképzés célja az innovatív gondolkodás, az új pedagógiai módszerek, a közösségek és az egyén abban elfoglalt helyének és szerepének tudatos formálása. A szemléletváltás a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodás szükségességének beláttatása.

-TIOP 1.1.1 program, melynek keretében tanulói és tanári laptopokat, tanulói tableteket, interaktív táblát, nyelvi labor programcsomagot nyert az iskola. Az eszközöket nagyon jól tudjuk használni elsősorban a szakköri foglalkozásokon, informatika órán, de a pedagógusok is örömmel vették és használják az eszközöket és az általuk nyújtott lehetőségeket. Az iskolavezetés pedig sikerként könyveli el, hogy ma már a legtöbb pedagógus óráján megjelennek az IKT-s eszközök, illetve a dokumentumok többsége is az elektronikus kommunikáció adta lehetőségeken, csatornákon keresztül kerül elkészítésre és leadásra.

-Az erdei iskola -tanulóink e pályázat keretében, természet közelben, erdei iskolai körülmények között tölthettek el Jávorkúton egy hetet és a meg tapasztalás erejét átélve szerezhettek ismereteket a körülöttük lévő világról. A projekt programja alkalmat adott arra, hogy a környezetismeret tantárgy bizonyos anyagrészeit a gyerekek a természeti környezetben ismerhessék meg. A tantárgyi kapcsolódások révén a hetes program egyáltalán nem jelentett lemaradást egyetlen

kisdiák számára sem, sőt inkább elmélyítette a természetről szerzett ismereteiket és lehetőséget adott a közösségformálásra egymás jobb megismerésére. /Négy osztály tudott részt venni erdei iskola programban, sajnos ma már ezzel a lehetőséggel nem tudunk élni/.

Testvériskola- Iskolánk részt vesz az "EFOP-3.1.8-17 Együtt testvérként - iskolaközi szemléletformáló program" elnevezésű pályázatban. A projekt során az érintett tanulók részt vesznek tanórákon kívüli tartalmas foglalkozásokon, melyek hozzájárulhatnak a tanulók ismeretanyagának bővítéséhez és kreativitásuk fejlesztéséhez. A hazai testvériskolai találkozók során olyan kapcsolatok alakulhatnak ki, melyek motiválóan hathatnak a tanulók jövőtervezésére, illetve felhívják a figyelmet a fiatalok számára a társadalmi elfogadás fontosságára. A program célja olyan projektek megvalósításának támogatása, amelyek az országhatáron belüli testvériskolai kapcsolatok, közös programok megvalósításán keresztül hozzájárulnak a tanulók kompetenciájának (szociális, életviteli, kommunikáció, stb.) fejlesztéséhez, ismeretanyaguk bővítéséhez. A felhívás keretében lehetőség nyílik a kötelező óraszámon felüli nyelvtanulásra valamely választott idegen nyelven, de lehetőség lesz táborozásra, kirándulásokra, színházlátogatásokra is.

2. A vezető munkájáról a munkáltatójával készített interjú javasolt kérdései

1. Képviseli-e a vezető az intézmény érdekeit? Ha igen, hogyan teszi ezt?

Az intézmény érdekeit a külső és belső partnerekkel való kapcsolat tartásában minden esetben elhivatottan, legjobb tudása szerint képviseli. A tankerülettel folyamatosan tartja a kapcsolatot.

2. Képviseli-e a pedagógusok érdekeit, intézi-e ügyeiket a fenntartónál? Ha igen, hogyan teszi ezt?

A pedagógusok érdekeit szem előtt tartja, képviseli. A fenntartónál minden esetben közbenjár a problémás ügyek rendezésében. Emberséges hozzáállásával, jóindulatával méltán bírja a kollégák tiszteletét. Rendszeresen, személyesen intézi az intézmény és a kollégák ügyeit.

3. Elkötelezett-e a vezető az intézménye iránt? Ennek milyen jeleit tapasztalják?

Elkötelezettsége az általa vezetett intézmény iránt egyértelmű. Szívügyének tekinti az iskolában tanuló gyermekek fejlődését, képességeinek kibontakoztatását. Jó kapcsolatot ápol az óvodával, az önkormányzattal, szociális intézményekkel.

4. Milyen a vezető fenntartóval való együttműködése a változások kezelésében?

A fenntartó által kezdeményezett változásokat nyitottan fogadja, igyekszik rugalmasan együttműködni, keresi a leghatékosabb, minden érintett fél számára legkedvezőbb megoldásokat. A fenntartó előírásait minden esetben tiszteletben tartja.

5. Nyitott-e a vezető saját maga fejlesztésére? Milyen tények jelzik szakmai aktivitását?

Folyamatos önfejlesztéssel élen jár a nevelőtestület előtt.

6. Elkötelezett-e a vezető a nevelőtestület fejlesztésében, működik-e a belső tudásmegosztás?

A nevelőtestület fejlesztését szívügyének tekinti. A pedagógusokat motiválja a továbbképzésre, önfejlesztésre. A jó gyakorlatok megosztását kezdeményezi az intézményen belül, és ösztönzi a kollégákat a tapasztalatcserére, szakmai napokon való részvételre.

7. Tájékoztatási kötelezettségének eleget tesz-e a vezető?

A fenntartó irányában tájékoztatási kötelezettségének minden esetben eleget tesz.

8. Hogyan működteti a vezető a nyilvánosság biztosítását?

Az iskolában kihelyezett, valamint az iskola honlapján elérhető intézményi dokumentumok által minden érdeklődő számára lehetőség nyílik az intézmény szervezeti felépítésével, tevékenységével, ellenőrzési- és értékelési rendszerével, szakmai eredményeivel, eseményeivel kapcsolatos információk megszerzésére.

3. A vezetőtársakkal készített interjú javasolt kérdései

1. Hogyan, mi alapján változtatja az intézmény a képzési struktúráját?

A fenntartói, szülői, tanulói, partneri igényeknek és érdeklődésnek megfelelően folyamatosan felülvizsgáljuk és újragondoljuk lehetőségeinket.

2. Milyen szerepe van ebben az intézmény vezetőjének?

Az intézményvezető ezeknek a változásoknak a kezdeményezője, a lehetőségeink átlátója a folyamat stratégiai vezetője.

3. Hogyan történik a stratégiai dokumentumok elkészítése, ezekből lebontva az operatív munka megtervezése?

A stratégiai fontosságú dokumentumok elkészítése a vezető feladata, de bevonja ebbe a munkába vezetőtársait és a pedagóguskollégákat is. Az elkészült dokumentumok konszenzus eredményeként jönnek létre, melyet minden pedagógus véleményez és a vélemények figyelembevételével készülnek el a végleges formátumok.

Az operatív munka dokumentumai a munkatervek, melyeket a munkaközösségvezetők készítenek munkaközösségeik tagjaival, a diákönkormányzat a diákképviselőkkel és ezen munkák összefoglalásaként és az intézményvezető helyzetelemzésének és tervező munkájának eredményeként jön létre az intézményi munkaterv.

4. Milyen stratégiai lépéseket tesz a vezető az iskola céljainak elérése érdekében?

-A vezető irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósulását.

- Rendszeresen (félévkor, tanév végén, illetve folyamatosan) értékeli a célok megvalósulását, és meghatározza a szükséges lépéseket, esetlegesen célokat vagy feladatokat módosít.

5. Hogyan azonosítják a stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeket? Mi a vezető szerepe az azonosítási folyamatban?

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását, helyzetelemzéseket értékeléseket készít, ezek alapján rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit.

6. Hogyan teremti a vezető a változásokra nyitott szervezetet? Mit tesz ennek érdekében?

A változtatások, változások elsősorban az iskolavezetéstől indulnak, de a pedagógusok is ötleteikkel előállhatnak a logikus és ésszerű ötleteket, amelyek az iskola érdekeit szolgálják átbeszéljük, kidolgozzuk és közösen vezetjük be. Folyamatos a tájékoztatás a változtatások és változások bevezetése előtt.

7. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése, a pedagógusok tájékoztatása?

Az intézményvezető kíséri figyelemmel a jogszabályi változásokat és ő tájékoztatja a tanév kezdetén vagy az aktuális jogszabályváltozások időpontjában a tantestület tagjait. Ez szóbeli közlés, vagy prezentáció formájában valósul meg.

8. Hogyan biztosítják az intézményi működés nyilvánosságát, mi ebben a vezető szerepe?

Az intézmény honlapján minden az intézménnyel kapcsolatos dokumentum, aktuális esemény rendezvény, felhívás elérhető, illetve nyomon követhető. A KRÉTA iskolaadminisztrációs rendszer is jó alkalmat és lehetőséget teremt a partnerekkel való kapcsolattartásra a nyilvánosság biztosítására. A vezető minden évben beszámolót készít a korábbi fenntartó a Felsőnyárádi Önkormányzat és a társtelepülések számára, melyből a képviselőtestület tájékozódhat az iskola fejlődéséről, jelenlegi helyzetéről. A vezető folyamatosan tartja a kapcsolatot a Kazincbarcikai Tankerületi Központtal, az önkormányzattal a civil szervezetekkel és egyéb partnereinkkel, a testületi üléseken meghívott vendégként van jelen, de részt vesz falugyűléseken is, ahol az iskolát érintő kérdésekre szívesen válaszol.

11. Hogyan méri fel, milyen módon támogatja a vezető a kollégák szakmai fejlődését?

Az intézmény érdekeit szem előtt tartva tudatosan alakította a szakos ellátottság fejlesztését. A hiányszakok tekintetében a nevelőtestületből kereste meg a beiskolázható pedagógusokat és támogatva tanulmányaikat alakította ki a jelenlegi helyzetet (kémia szak, rajz szak). Figyelemmel kíséri az aktuális továbbképzéseket, ezekre felhívja a pedagógusok figyelmét. Teljes tantestületet érintő képzéseket, tréningeket szervez, ösztönzi, motiválja őket a részvételre, tudásuk bővítésére, szakmai megújulásra. Bátorítja őket a pedagógus II.

és a Mesterpedagógus fokozatok megszerzésére (16-ból 13 minősült pedagógus 1 mesterpedagógus, 2 minősítés előtt álló mesterpedagógus).

12. Mit tesz a vezető annak érdekében, hogy a pedagógusok nyomon kövessék a pedagógiai szakirodalmat?

Felhívja a figyelmüket rá és elérhetővé teszi számukra.

13. Mit tesz a vezető annak érdekében, hogy a pedagógusok használják a megszerzett új tudásokat?

14. Működik-e az intézményben tudásmegosztó fórum, az egymástól való tanulás bármilyen módja? Mi a vezető szerepe a működésben?

Igen működik, és a vezető támogatja az új módszerek, oktatási stratégiák minél szélesebb körű megismerését. Azonos szakkal rendelkező pedagógusok rendszeresen tartanak megbeszéléseket. Az új módszereket, ötleteket rendszeresen megosztják egymással.

A későbbiekben a tudásmegosztás szervezettebb megvalósítása szükséges.

15. A vezető milyen kommunikációs formákat használ, és ezek mennyire eredményesek?

Személyes megbeszélés, infokommunikációs rendszerek használata (e-mail, közösségi oldalon zárt csoport, iskolai honlap, KRÉTA rendszer) faliújság, iskolai hirdető tábla.

16. Milyen mértékben vesz részt a vezető a pedagógusok önértékelésében?

A pedagógusokkal közösen feltárják az esetleges hiányosságokat, fejlesztendő területeket és követendő irányokat. Ezek ismeretében történik meg a fejlesztési stratégiák és tervek kidolgozása.

17. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése (emberek, tárgyak, eszközök, fizikai környezet)? Milyen feladatot vállal ebben a munkában a vezető?

Intézményvezetőnk minden tanév elején és a tanév végi beszámolóban helyzetelemzést készít az iskola jelenlegi állapotáról, helyzetéről. Számba veszi az elért és megvalósított eredményeket, kitűzi a következő feladatokat, a megvalósítandó célokat kéri a pedagógusok javaslatait, tanácsait, ötleteit az intézmény és az intézményi munka szebbé, jobbá tétele érdekében.

18. Az elmúlt időszakban milyen innovációs törekvéseket sikerült megvalósítani és hogyan?

Intézményünk az elmúlt években több területen megújult. Új eszközök, bútorok, iskolapadok, kerültek beszerzésre. Kialakításra került egy plusz tanterem, gyógypedagógiai fejlesztő szoba teljes felszereléssel, 16 tanuló 6 pedagógus laptop pályázására került sor. Informatika termünk mind bútorok, mind pedig asztali számítógépek tekintetében megújult. Az elmúlt nyáron teljes energetikai korszerűsítésen (nyílászárók cseréje, szigetelés, kazáncsere, világításkorszerűsítés) esett át intézményünk. A teljes csapadékcatorna hálózat cseréje megtörtént. Az IKT ellátottságunk jelentősen javult, ma már 5 interaktív tábla, az intézmény teljes wifis lefedettsége, számtalan informatikai eszköz (laptopok, tabletek, szkenerek, digitális gyógypedagógiai eszközök) segítik munkánkat.

Saját szakmai innováció: -Tanulást segítő foglalkozások
 -Tanulni tanulók foglalkozások

Pályázataink (Melyeket végigvittünk):

- IPR 2009-2015
- Szemünk fénye program /világításkorszerűsítés/
- Útravaló ösztöndíjprogram
- TÁMOP 3.1.4-B „Köznevelés az iskolában”
- Erdei iskola programok
- Határtalanul program 2012-2018
- TOP-3.2.1-15-B01-2016-00051 Önkormányzati épületek energetikai korszerűsítése
- EFOP 3.1.8-17 Együtt testvérként-iskolaközi szemléletformáló program

-EFOP 3.1.7-16

Esélyteremtés a közoktatásban

-TIOP 1.1.1

19. Hogyan méri fel saját erősségeit és a vezetői munka fejleszthető területeit, mit tesz saját szakmai fejlődése érdekében?

Kollégái és korábbi igazgatója biztatására és támogatása mellett 2006-ban elvégezte a vezetőképzőt, így közoktatási vezető szakvizsgát szerzett. Több továbbképzést szervezett az intézménybe, hogy biztosítsa a pedagógusok 120 órás képzési kötelezettségéhez, helyben, az iskola érdekeit szolgáló továbbképzési lehetőségeket, melyeken Ő maga is mindig tevékenyen részt vett. 2014-ben szakértői képzésen vett részt, melynek eredményeként PÉM és PSZE területeken vált szakértővé. 2016-ban pedig mesterképzésben az egri Eszterházy Károly Főiskolán szerzett diplomát játék és szabadidő szervező területen.

Felsőnyárád, 2018.11.29.



Orosz Andrea

adatgyűjtő

Melléklet: Nevelőtestületi kérdőív eredményei

1. Az intézmény nevelő-oktató munkája a pedagógiai program alapeelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükrözi.

0 1 2 3 4 5 4.93 0.25
0 0 0 0 1 14 Á Sz

2. A pedagógusok a tanulók érdeklődését kiváltó tanítási módszereket alkalmaznak.

0 1 2 3 4 5 4.73 0.44
0 0 0 0 4 11 Á Sz

3. A tanulók tantárgyi ellenőrzése rendszeres, tervezett és összehangolt.

0 1 2 3 4 5 4.73 0.44
0 0 0 0 4 11 Á Sz

4. A tanulók tantárgyi értékelése egyértelmű követelmények és szempontok szerint történik, amelyet minden pedagógus betart.

0 1 2 3 4 5 4.87 0.34
0 0 0 0 2 13 Á Sz

5. A tanulók megfelelő visszajelzést kapnak az értékelések eredményeiről, dolgozataikat a tanárok elfogadható időn belül kijavítják.

0 1 2 3 4 5 4.8 0.4
0 0 0 0 3 12 Á Sz

6. Az intézményben folyó nevelő-oktató munka segíti a tanulókat, hogy felfedezzék és kibontakoztassák egyéni képességeiket.

0 1 2 3 4 5 4.87 0.34
0 0 0 0 2 13 Á Sz

7. A felzárkóztatás kiemelt feladat az intézményben, a lemaradó tanulók tervszerűen és rendszeresen kapnak segítséget.

0 1 2 3 4 5 4.93 0.25
0 0 0 0 1 14 Á Sz

8. Az intézmény lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.

0 1 2 3 4 5 4.8 0.4
0 0 0 0 3 12 Á Sz

9. Az intézményben fontos szerepe van a közösségi nevelésnek. A diákcsoportokat együttműködés és előélet-mentesség jellemzi.

0 1 2 3 4 5 4.6 0.61
0 0 0 1 4 10 Á Sz

10. A nevelés és oktatás személyre szóló: a pedagógusok ismerik a tanulókat, testi és szellemi képességeiket, törődnek értelmi, érzelmi fejlődésükkel.

0 1 2 3 4 5 4.87 0.34
0 0 0 0 2 13 Á Sz

11. Az intézmény tanórán kívüli tevékenységet szervez a tanulók számára (szakkörök, programok stb.).

0 1 2 3 4 5 5 0

12. Az intézmény hangsúlyt fektet a tanulók környezettudatos nevelésére.

0 1 2 3 4 5 4.8 0.54
0 0 0 1 1 13 Á Sz

13. Az intézmény hangsúlyt fektet az egészséges életmódra nevelésre, rendszeres mozgásra, sportolásra (sportkörök, versenyek stb.).

0 1 2 3 4 5 4.93 0.25
0 0 0 0 1 14 Á Sz

14. Az intézmény hangsúlyt fektet a nemzeti hagyományok megismertetésére, a magyarságtudat, hazaszeretet alakítására.

0 1 2 3 4 5 4.8 0.54
0 0 0 1 1 13 Á Sz

15. Az intézményben a tanulók megismerik az erkölcsi normákat, képessé válnak arra, hogy tudatosan vallalt értékrend szerint alakítsák életüket.

0 1 2 3 4 5 4.6 0.49
0 0 0 0 6 9 Á Sz

16. Az intézményben a diákoknak lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak az őket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek.

0 1 2 3 4 5 4.8 0.4
0 0 0 0 3 12 Á Sz

17. Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek.

0 1 2 3 4 5 4.8 0.4
0 0 0 0 5 12 Á Sz

18. Az intézményvezető jelenléte meghatározó az intézményben.	0	1	2	3	4	5	4.8	0.4
	0	0	0	0	3	12	Á	Sz
19. A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait és határozza meg a nevelőtestület feladatait, törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására.	0	1	2	3	4	5	4.8	0.4
	0	0	0	0	3	12	Á	Sz
20. Az intézményvezető fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését: ezt segíti feladatmegbízásokkal, a célzott belső és külső továbbképzésekkel.	0	1	2	3	4	5	4.93	0.25
	0	0	0	0	1	14	Á	Sz
21. Az intézményvezető hangsúlyt fektet a nevelőtestületen belül az etikus pedagógusmagatartás betartására.	0	1	2	3	4	5	4.93	0.25
	0	0	0	0	1	14	Á	Sz
22. Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos.	0	1	2	3	4	5	4.93	0.25
	0	0	0	0	1	14	Á	Sz
23. Az intézményvezetés az intézményi önértékelési rendszer alkalmazásával visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban: a visszajelzés és az értékelés korrekt, és tényeken alapul.	0	1	2	3	4	5	4.87	0.34
	0	0	0	0	1	14	Á	Sz
24. Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat.	0	1	2	3	4	5	4.53	0.81
	0	0	1	0	4	10	Á	Sz
25. A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését.	0	1	2	3	4	5	4.87	0.34
	0	0	0	0	2	13	Á	Sz
26. A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket.	0	1	2	3	4	5	4.8	0.4
	0	0	0	0	3	12	Á	Sz
27. Az intézményben a pedagógiai-szakmai munka zavartalan végzéséhez szükséges eszközök rendelkezésre állnak.	0	1	2	3	4	5	4.53	0.62
	0	0	0	1	5	9	Á	Sz
28. Az intézményben tervszerűen és hatékonyan működnek a szakmai munkaközösségek.	0	1	2	3	4	5	4.8	0.4
	0	0	0	0	3	12	Á	Sz
29. Az intézményben a pedagógusok készek a szakmai fejlődésre, tanfolyamokon, továbbképzéseken vesznek részt, az itt szerzett ismereteket hasznosítják és egymásnak is átadják.	0	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	0	15	Á	Sz
30. Az intézményben a tanulók szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.	0	1	2	3	4	5	4.93	0.25
	0	0	0	0	1	14	Á	Sz

A kérdőívek vizsgálatából kiderül, hogy nagyon gyenge területek nincsenek, de mégis fejlesztendő területként jelölhető meg:

- közösségi nevelés-a diákcsoportok együttműködésének és előítélet mentességének fejlesztése
 - csoportmunkák nagyobb arányú alkalmazása a tanórákon
 - osztályfőnöki órákon fontos feladat a tanulók szociális kompetenciáinak fejlesztése
 - konfliktuskezelési technikák megismertetése
 - közös programok szervezése az osztályközösségekben
- a tanulói értékrend alakítása
 - osztályfőnöki órákon fontos feladat a tanulók szociális kompetenciáinak fejlesztése
- az eszközpark bővítése
 - a pedagógusok ötletbörzéje alapján
- az információáramlás erősítése
 - e-mailben megerősítve a hirdetőtábla, megbeszélések információit
 - Kréta rendszer folyamatos használata

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a tanulás a tanulói eredmények javulását eredményezze?

- 1.1.1.** Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában.
Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A célok és feladatok meghatározásában részt veszek, a vezetői pályázatomban meghatározott célok egybecsengenek a pedagógiai programban meghatározott célokkal. /Vezetői pályázat, Ped.progr./

- 1.1.2.** Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.
Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Tanulást támogató környezetet teremtek az intézményben. A tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást az intézmény kiemelt területeként kezelem. Együttműködöm a munkatársaimmal a célok elérése érdekében. Vezetői munkámat határozottan, folyamatos jelenléttel végzem, aktívan részt vállalva a többletfeladatokból.

- 1.1.3.** A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a tanulói eredmények javítására összpontosító nevelő-oktató munkát vár el.
Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Fontos feladatombnak tekintem a kulcskompetenciák fejlesztését, hogy a tanulók képessé váljanak az egész életen át tartó tanulásra. A tanulói eredmények javítására sajátos pedagógiai módszereket alkalmazunk pl. tanulást segítő foglalkozások. /Vezetői program, Ped.progr./ Amely területeken fejlődnünk kell: közösségi nevelés-a diákcsoportok együttműködésének és előítélet mentességének fejlesztése; a tanulói értékrend alakítása

1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a tanulási-tanítási folyamatba?

- 1.2.4.** Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a tanulás és tanítás szervezésében és irányításában.
Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A kompetenciamérések adatai, eredményei elemzésére, összehasonlítására gondot fordítunk az elért eredmények pontosan összehasonlíthatóak. A munkaterv, fejlesztési terv, tantárgyfelosztás ezzel kapcsolatban feladatokat fogalmaz meg.

- 1.2.5.** A kollégákkal megosztja a tanulási eredményességről szóló információkat, a központi mérési eredményeket elemzi, és levonja a szükséges szakmai tanulságokat.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A kollégákkal megosztjuk a kompetenciamérések eredményeit, közösen fogalmazzuk meg a válaszokat a gyengébb eredményekre.

- 1.2.6.** Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Beszámolót kérek a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárom, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében. Az éves beszámoló az osztálytanítók beszámolóinak alapján készül. A tanulói eredmények változását nyomon követjük, a kapott eredményeket beépítjük az intézmény működésébe--- éves beszámoló

1.3. Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?

- 1.3.7.** Irányításával az intézményben kialakítják a tanulók értékelésének közös alapelveit és követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A pedagógiai programban részletesen kidolgozottak a tanulók értékelésének alapelvei. Ped. progr. 48-54.old.

- 1.3.8.** Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A tanulók eredményeiből fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulóknak és szüleiknek. Ped.progr.

1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy a helyi tanterv, a tanmenetek, az alkalmazott módszerek a tanulói igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a továbbhaladáshoz?

1.4.9. A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi tantervet a kerettantervre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Az intézmény vezetése a belső és külső partnerek bevonásával alkotja meg az intézmény stratégiai és operatív terveit. A tervezés eredménye a pedagógiai program, amely rögzíti a célokat, amelyek befolyásolják az intézmény pedagógiai folyamatát. A munkaközösségek együttműködve alakítják ki a stratégiai és az operatív terveket.

1.4.10. Irányítja a tanmenetek kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a helyi tanterv követelményeinek teljesítését valamennyi tanuló számára.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Az intézmény vezetése a belső és külső partnerek bevonásával alkotja meg az intézmény stratégiai és operatív terveit. A tervezés eredménye a pedagógiai program, amely rögzíti a célokat, amelyek befolyásolják az intézmény pedagógiai folyamatát. A munkaközösségek együttműködve alakítják ki a stratégiai és az operatív terveket.

1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív oktatás az intézményben és saját tanítási gyakorlatában?**1.5.11.** Irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat, a hatékony tanulói egyéni fejlesztést.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A pedagógusok munkájának meghatározó elemének tekintjük a differenciálást. Mind az egyéni, mind a csoportkülönbségeket figyelembe vesszük..

1.5.12. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást, az integrációt a hátránykompenzálást az intézmény kiemelt területeként kezeljük. /Ped. program 36-37.old/

1.5.13. Nyilvántartja a korai intézményelhagyás kockázatának kitett tanulókat, és aktív irányítói magatartást tanúsít a lemorzsolódás megelőzése érdekében.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A tanév végi beszámolókból ez világosan látszik. A lemorzsolódás és az eredmények jobbá tétele érdekében tanulást segítő foglalkozásokat, felzárkóztató foglalkozásokat, korrepetálásokat tartunk, de intézményünkben működik tanoda program is.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-közösségi nevelés, -a diákcsoportok együttműködésének és előítélet mentességének fejlesztése; a tanulói értékrend alakítása

Kiemelkedő területek:

-Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. -A célok meghatározásánál figyelembe veszem és vesszük az intézmény sajátosságait. - Minden munkatársunknak lehetőséget biztosítunk, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. -Tanulást támogató környezetet teremtünk az intézményében -A tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást az intézmény kiemelt területeként kezeljük az irányító munkában. -Az országos és helyi mérések eredményeit fejlesztő célzattal építjük be az iskola fejlesztési folyamataiba. -A tanuló eredmények változását nyomon követjük. A kapott eredményeket elemezzük és beépítjük az intézmény működésébe.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképének kialakításában?

2.1.1. A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Figyelembe veszem a környezetünkben, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet igyekszem meghatározni az intézmény számára./Vezetői program, PP.,munkaterv/

- 2.1.2.** Szervezi és irányítja az intézmény jövőképe, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és tanulási-tanítási folyamatokba épülését.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A pedagógiai program tartalmazza az iskolában folyó pedagógiai munka alapelveit, értékeit, céljait. Felsorolja a nevelő-oktató munka feladatait, eszközeit, eljárásait. Ehhez rendeli hozzá a pedagógusok, osztályfőnökök feladatait /Ped.progr./

- 2.1.3.** Az intézményi jövőkép, és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A pedagógiai program alapelvei, célrendszere összhangban van a vezetői pályázatban megfogalmazott célokkal.

2.2. Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?

- 2.2.4.** Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Rendszeresen nyomon követem a közoktatásban zajló folyamatokat, ezekhez igazodó terveket dolgozunk ki.

- 2.2.5.** A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Egyértelműen meghatároztam a vezetői pályázatban a vállalásokat, változásokat, amelyek részben már bekövetkeztek, részben folyamatban vannak, illetve amik várhatóak a közeljövőben. A folyamatos működés és a mindennapok során felmerülő kérdések azonnal reagálunk és a kollégákat bevonva igyekszünk válaszokat adni.

- 2.2.6.** Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A változások folyamatát tervezzük, folyamatosan értékeljük és ellenőrizzük a végrehajtást.

2.3. Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?

2.3.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A két tanév beszámolójából kiderül, hogy a munkatervben kitűzött célokat, feladatokat azok megvalósítását nyomon követjük.

2.3.8. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A pedagógiai program a beszámolók az önfejlesztési terv tartalmazzák az intézmény erősségeit, a kiemelkedő területeket, valamint a fejleszthető területeket.

2.4. Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?

2.4.9. Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A pedagógiai programban és a vezetői pályázatban a hosszú távú célkitűzéseket az éves munkatervben pedig ezeket lebontva jelenítjük meg. Az év végi beszámolóban pedig értékeljük azok megvalósítását, javaslatokat, intézkedéseket fogalmazunk, fogalmazok meg a további fejlesztésre.

2.4.10. A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat-meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A két tanév munkatervében megjelennek a nevelési oktatási célok megvalósításához szükséges feladatok.

2.5. Hogyan teremt a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

2.5.11. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerezésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A kollégákat tantestületi értekezleteken informálok a megjelenő változásokról. Az egyes projektekhez kötődő előadások, konferenciák, továbbképzések feladatait leosztom, a feladatokban részt vevő kollégáknak lehetőséget biztosítok a folyamatos képzésre, önképzésre, de az önálló kezdeményezéseket is támogatom, amennyiben azok az intézmény fejlődését, érdekeit szolgálják. Az információáramlást több csatornán keresztül és még célzottabban kell megoldanom.

2.5.12. A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Szorgalmazom a képzés és önképzés megvalósítását, az új innovációkat támogatom.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az információáramlás hatékonyságát, a belső kommunikációt folyamatosan fejleszteni alakítani kell. A javítás módszerei: körözhvények, faliújság, e-mail, gyakoribb megbeszélések.

Kiemelkedő területek:

-Figyelembe vesszük a környezetben, az intézményben, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határozunk meg az intézmény számára. - A vezetői pályázatában szereplő célok megvalósítása érdekében határozott lépéseket teszünk. A megvalósítás során figyelembe vesszük a megváltozott körülményeket, ezekhez igazodunk. -Rendszeresen nyomon követjük a közoktatásban zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgozunk ki. -Az intézményében folytatott oktató-nevelő munkát figyelemmel kísérjük, ellenőrizzük. A kapott adatokat konstruktívan használjuk fel a tervezési folyamatokhoz. -A kollégák számára továbbképzési lehetőségeket biztosítunk. Szorgalmazzuk a képzés és önképzés megvalósítását.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejleszthető területeit, milyen az önreflexiója?

3.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Vezetői munkámmal kapcsolatosan meghallgatom a kollégák véleményét, sőt véleményeket is kérek a döntéshozatal segítségére. /Szülői-, pedagógus kérdőívek, önértékelés dokumentumai./

3.1.2. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Ismerem az erősségeimet és a fejlesztendő területeimet, de azt gondolom munkatársaim erősek abban, amiben nekem fejlődnöm kell és ez, hogy kiegészítjük egymást a jó csapatmunka alapja.

3.1.3. Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Azt gondolom, hogy megfelelően kritikus vagyok magammal szemben, talán még túlságosan is. A hibáimat elismerem és javítani próbálok rajtuk, elfogadom mások véleményét, ha meggyőznek annak helyénvalóságáról és ésszerűségéről.

3.2. Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?

3.2.4. A tanári szakma és az iskolavezetés területein keresi az új szakmai információkat, és elsajátítja azokat.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Fogékony vagyok a megújulásra, keresem az új lehetőségeket.

3.2.5. Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Vezetői hatékonyságomat folyamatosan fejlesztem, azt hiszem tanulmányaim ezt igazolják! Mások tapasztalatait meghallgatom és a jó gondolatokat, jó gyakorlatokat beépítem saját munkámba, kommunikációmba.

3.2.6. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus-etika normáinak megfelel.)

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Úgy érzem hiteles és etikus magatartást tanúsítok és képviselem intézményem érdekeit.

3.3. Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetői programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?

3.3.7. A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A vezetői program koherens az éves munkatervvel.

3.3.8. Ha a körülmények változása indokolja a vezetői pályázat tartalmának felülvizsgálatát, ezt világossá teszi a nevelőtestület és valamennyi érintett számára.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Ha szükséges változtatok az elképzeléseimen, de igyekszek tartani magamat a vállalt feladatokhoz.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása**A kompetencia értékelése:****Fejleszthető területek:**

-

Kiemelkedő területek:

-Naprakész információkkal rendelkezem az intézményben folyó oktató-nevelő munkáról. -Intézményemben határozott célok mentén működő, de demokratikus elvek szerint rendeződő közösséget teremtettünk. -Partnereinkkel hatékony és gyümölcsöző kapcsolatot tartunk fenn, folytatunk kommunikációt.

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

4.1. Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?

4.1.1. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

SZMSZ -Jogkörök, hatáskörök tisztázottak. Eszerint osztom meg a vezetőtársakkal a feladatokat.

4.1.2. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A döntés előkészítő munkába bevonom a vezetőtársakat.

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humánerőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

4.2.3. Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Az éves munka belső ellenőrzését az éves munkatervben meghatározottak szerint végezzük.

4.2.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Aktívan részt vállalom a pedagógusok óráinak látogatásában, tanácsaimmal támogatom a kollégáimat.

4.2.5. A pedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A pedagógusok erősségeire támaszkodom.

4.3. Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?

4.3.6. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. A feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Ösztönzöm a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. Éves munkatervek -terv havi lebontásban felelősök határidők megjelölésével.

4.3.7. Alkalmat ad a pedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Alkalmat adunk a pedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására. Éves beszámolók -Tovább tanuló pedagógusok, továbbképzéseken részt vevő pedagógusok

4.4. Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?

4.4.8. Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport, például intézményi önértékelésre), szakjának és vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A munkaközösségek az intézményben meghatározott feladatok szerint aktívan működnek.

4.4.9. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Az intézményben határozott célok mentén, de demokratikus elvek szerint működő közösséget igyekeznek megvalósítani.

4.5. Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?

- 4.5.10.** A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A továbbképzési programot az intézmény szakmai céljainak megfelelően állítom össze. Ennek köszönhető, hogy intézményünk nem küzd a szakos ellátottság negatív problémáival. A kollégák számára biztosítjuk az iskola érdekeihez és profiljához igazodó továbbképzéseken való részvétel lehetőségét.

- 4.5.11.** Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Szorgalmazzuk a belső tudásmegosztást, de a tudásmegosztó fórumokat nem tervszerűen működtetjük.

4.6. Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?

- 4.6.12.** Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Olyan vezető kívánok lenni, aki a csoport tapasztalatait, értékeit összefogja és így valósítja meg a közös célokat.

- 4.6.13.** A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Az információkat megosztom az érintettekkel. A megbeszélések eredményessége nem minden esetben megfelelő.

- 4.6.14.** Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hoz döntéseket, old meg problémákat és konfliktusokat.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Kompromisszum kész vagyok, a jó kezdeményezéseket támogatom.

4.7. Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?

- 4.7.15.** Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra, és választ ad kérdéseikre.
Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Személyes kapcsolatot tartok az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyelek a dolgozók problémáira.

- 4.7.16.** Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert szabályok betartatása).

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Támogató környezetet teremtek, a kollégákkal szemben empátikus vagyok. A szabályok betartását elvárom!

- 4.7.17.** Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.
Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Az innovációkat támogatom, magam is újító felfogásban gondolkodom, teret engedek a kreatív gondolkodásnak.

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tudásmegosztó fórumok tudatosabb működtetése.

Kiemelkedő területek:

- A munkaközösségek az intézményen belül meghatározott feladatok szerint aktívan működnek. -Tevékeny elősegítője, mozgatója vagyok az intézményi pályázatoknak. A pályázatok az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak, elősegítik a tanulási környezet javítását, a tanulási folyamatok támogatását.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

5.1.1. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Figyelemmel kísérem a jogszabályi változásokat, tisztában vagyok ezek következményeivel. (Munkaterv, Ped. progr., SZMSZ)

5.1.2. A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályi változásokról folyamatosan tájékoztatja.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A pedagógusokat folyamatosan tájékoztatom a munkájukat érintő a munkájukhoz szükséges jogszabályi változásokról.

5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

5.2.3. Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média, stb.) működtet.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A tájékoztatásra igyekszek többféle kommunikációs eszközt használni, de ezek fejlesztése fontos feladat kell, hogy legyen a jövőben is.

5.2.4. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A nevelőtestületi értekezletek rendezvények munkatervben rögzítettek. A hatékonyabb kommunikáció fejlesztésre szorul.

5.3. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?

5.3.5. Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülés, stb.).

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Az egyenletes terhelés megvalósítására nagy gondot fordítunk igyekszünk ezt meg is valósítani. A munkaközösségek vezetőivel együttműködve igyekszünk az egyenletes terhelést megvalósítani.

- 5.3.6.** Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (például sportlétesítmények eszközei, taneszközök).

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Figyelek a feltételek megfelelő meglétére. Igyekszem biztosítani a nevelő oktató munka tárgyi feltételeit, de bizonyos területeken még megoldásra váró feladataink vannak.

5.4. Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?

- 5.4.7.** Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Az intézményi dokumentumok a megfelelő helyeken és fórumokon hozzáférhetők.

- 5.4.8.** A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Részt veszek a partnerek rendezvényein, intézményi munkánkról folyamatosan tájékoztatom a fenntartót. Üzemeltetem és folyamatosan napra készen tartom az intézmény honlapját.

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

- 5.5.9.** Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Személyesen részt veszek a belső szabályzatok elkészítésében. Az iskolahasználóktól megkövetelem a szabályzatokban leírtak betartását.

- 5.5.10.** Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Munkatársaimtól elvárom a szabályos, korrekt, határidőkre teljesített dokumentációt.

5.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?

- 5.6.11.** Személyesen irányítja az intézmény partneri körének azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például DÖK, szülői képviselő) történő kapcsolattartásban.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

A partnerekkel személyes, jó kapcsolatot tartok fenn. A szülőkkel törekszem az együttműködésre, az együttnevelésre. Folyamatosan tartom a kapcsolatot a szülők képviselőivel.

- 5.6.12.** Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

Intézményi elvárás:

Megegyezik az eredeti, önértékelési kézikönyvekben szereplő elvárással.

Úgy érzem és a fenntartói véleményekből is ez derül ki, hogy hatékonyan együttműködök a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Bizonyos területeken az eszközpark bővítése-a pedagógusok ötletbörzéje és a feltárt hiányosságok alapján

Kiemelkedő területek:

-Figyelemmel kísérem a jogszabályi változásokat, tisztában vagyok ezek következményeivel. -Szóbeli és írásos kommunikációm atényszerűség és szakismeret jellemzi. -Ügyelek az iskola honlapján megjelenő tartalmak időszerűségére, az intézményi dokumentumok, információk frissen tartására, a jogszabályi előírások betartására. -Az intézmény létesítményeit a céloknak megfelelően működtetem, kiemelt figyelmet fordítok a szakszerű működtetésre.

ÖNFEJLESZTÉSI TERV

Pedagógus/Intézményvezető neve:	Nagy Tamás
Pedagógus/Intézményvezető oktatási azonosítója:	76885601342
Önfejlesztési terv neve/azonosítója:	F0290500012018A2018OVA
Önfejlesztési terv kezdő dátuma:	2019.01.28.
Önfejlesztési terv befejező dátuma:	2021.06.15.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek	Fejleszthető területek
-Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. -A célok meghatározásánál figyelembe veszem és vesszük az intézmény sajátosságait. - Minden munkatársunknak lehetőséget biztosítunk, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. -Tanulást támogató környezetet teremtünk az intézményében -A tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást az intézmény kiemelt területeként kezeljük az irányító munkában. -Az országos és helyi mérések eredményeit fejlesztő célzattal építjük be az iskola fejlesztési folyamataiba. -A tanuló eredmények változását nyomon követjük. A kapott eredményeket elemezzük és beépítjük az intézmény működésébe.	-közösségi nevelés, -a diákcsoporthoz együttműködésének és előítélet mentességének fejlesztése; a tanulói értékrend alakítása
Projekt neve/azonosítója:	-közösségi nevelés -a diákcsoporthoz együttműködésének és előítélet mentességének fejlesztése
Projekt célja, indokoltsága:	Az önértékelés során a pedagógus kérdőívek kiértékelése
Projekt mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	-csoportmunkák nagyobb arányú alkalmazása a tanórákon – folyamatosan az egyes tanórákon -osztályfőnöki órákon fontos feladat a tanulók szociális kompetenciáinak fejlesztése –folyamatosan osztályfőnöki órákon

	-konfliktuskezelési technikák megismertetése – osztályfőnöki órákon folyamatosan -közös programok szervezése az osztályközösségekben – elsősorban az egyes osztályközösségek fejlesztése- osztályprogramokkal-osztályfőnökök közösségalkító munkájával
--	---

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek	Fejleszthető területek
-Figyelembe vesszük a környezetben, az intézményben, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határozzunk meg az intézmény számára. -A vezetői pályázatában szereplő célok megvalósítása érdekében határozott lépéseket teszünk. A megvalósítás során figyelembe vesszük a megváltozott körülményeket, ezekhez igazodunk. -Rendszeresen nyomon követjük a közoktatásban zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgozunk ki. -Az intézményében folytatott oktató-nevelő munkát figyelemmel kísérjük, ellenőrizzük. A kapott adatokat konstruktívan használjuk fel a tervezési folyamatokhoz. -A kollégák számára továbbképzési lehetőségeket biztosítunk. Szorgalmazzuk a képzés és önképzés megvalósítását.	-Az információáramlás hatékonyságát, a belső kommunikációt folyamatosan fejleszteni, alakítani kell. A javítás módszerei: körözhvények, faliújság, e-mail, gyakoribb megbeszélések.

Projekt neve/azonosítója:	-az információáramlás erősítése
Projekt célja, indokoltsága:	Az önértékelés során a pedagógus kérdőívek kiértékelése
Projekt mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	-rendszeres e-mailforgalom -hirdetőtábla rendszeres vezetése -Kréta rendszer folyamatos használata

--

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek	Fejleszthető területek
-Naprakész információkkal rendelkezem az intézményben folyó oktató-nevelő munkáról. -Intézményemben határozott célok mentén működő, de demokratikus elvek szerint rendeződő közösséget teremtettünk. -Partnereinkkel hatékony és gyümölcsöző kapcsolatot tartunk fenn, folytatunk kommunikációt.	-

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

Kiemelkedő területek	Fejleszthető területek
- A munkaközösségek az intézményen belül meghatározott feladatok szerint aktívan működnek. -Tevékeny elősegítője, mozgatója vagyok az intézményi pályázatoknak. A pályázatok az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak, elősegítik a tanulási környezet javítását, a tanulási folyamatok támogatását.	A tudásmegosztó fórumok tudatosabb működtetése.

Projekt neve/azonosítója:	Tudásmegosztás
Projekt célja, indoklása:	Az önértékelés során feltárt hiányosság
Projekt mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	
A célok eléréséhez szükséges feladatok	
A feladat:	Továbbképzéseken részt vett pedagógusok megszerzett ismereteinek továbbadása, IKT-s ismeretek továbbadása,
A feladat végrehajtásának módszere:	tudásmegosztó foglalkozás
A feladat elvárt eredménye:	Az egyes területeken plusz információk megszerzése
A feladat tervezett ütemezése:	Folyamatosan
A feladat végrehajtásába bevontak köre	intézményvezető, vezetőhelyettes, pedagógusok, külsős előadók

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek	Fejleszthető területek
-Figyelemmel kísérem a jogszabályi változásokat, tisztában vagyok ezek következményeivel. -Szóbeli és írásos kommunikációmattényszerűség és szakismeret jellemzi.	Bizonyos területeken az eszközpark bővítése-a pedagógusok ötletbörzéje és a feltárt hiányosságok alapján

-Ügyelek az iskola honlapján megjelenő tartalmak időszerűségére, az intézményi dokumentumok, információk frissen tartására, a jogszabályi előírások betartására. -Az intézmény létesítményeit a céloknak megfelelően működtetem, kiemelt figyelmet fordítok a szakszerű működtetésre.	
Projekt neve/azonosítója:	Az eszközpark bővítése
Projekt célja, indokoltsága:	Az önértékelés során a pedagógus kérdőívek kiértékelése
Projekt mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Öletbörze a pedagógusok szükségleteinek felmérése

Felsőnyárád, 2018. december 10.

