

Eredmény rögzítésének dátuma: 2023. máj. 31.

Területek értékelése

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása

Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársaival a célok elérésében. Kiemelkedő

A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a tanulási-tanítási folyamatba. Kiemelkedő

A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába. Kiemelkedő

A helyi tanterv és a tanmenetek összhangjának megvalósulása, a tantervi követelmények teljesítésének biztosítása. Kiemelkedő

A differenciálás és az adaptív oktatás gyakorlatának megvalósulása az intézményben. Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek

A vezetői önképzés, mintaadás, lehetőségek felkutatása.
Értékteremtő együttműködés a nevelőtestület minden tagjával. Motiváló-fejlesztő visszajelzések.
A differenciálás és adaptivitás ösztönzése, a tanítási- tanulási folyamatban történő megvalósítása.
Pályázatokon, releváns programokban való részvétel, a nevelőtestület bevonása, motiválása.

Fejleszthető tevékenységek

Fejleszthető tevékenység nem került megfogalmazásra az intézményi pedagógiai folyamatok stratégiai vezetése és irányítása területén.

Név: BUDAINÉ BAJZÁTH IBOLYA ERIKA

Folyamatazonosító: W70Q3PQKZNQQBZ1U

Oktatási azonosító: 77938225360

Eredmény rögzítésének dátuma: 2023. máj. 31.

Elvárások értékelése

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

Megjegyzés



A pedagógiai programban meghatározott célok és a vezetői pályázatában megfogalmazott célkitűzések összhangban állnak. A célok, feladatok meghatározásában prioritást kap a folyamatos fejlesztés, a megújulás és a hagyomány harmóniájára való törekvés, a minőség javítása. A munkatervben meghatározott célok, feladatok alapjául a pedagógiai program, illetve az előző évi beszámoló javaslatok szolgálnak. A vezetővel és a vezetőtársakkal készített interjúban is elhangzott, hogy az intézményvezető kezdeményezően részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában. Az intézmény jövőképét és céljait a pedagógiai programban és a vezetési programban fogalmazza meg, a tantestületi, szülői, tanulói, partneri igényekkel összhangban, maximálisan figyelembe véve a helyi sajátosságokat. "Minden megnyilvánulásában az intézmény érdekeit nyilvánvalóvá teszi és képviseli." (Munkáltatóval készített interjú)

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

Megjegyzés



Mindenben együttműködik munkatársaival, véleményüket, javaslatukat figyelembe veszi és épít azokra. Alapelve a példamutatás, vallja, hogy a nehézségeken is csak úgy lehet úrrá lenni, ha a személye példamutatás erőt ad munkatársainak. (vezetői és vezetőtársi interjú) A pedagógiai programban, az éves munkatervben megjelennek a tanulási eredmények javítását célzó tevékenységek: befogadó és támogató tanulási környezet kialakítása, egyéni megsegítés, fejlesztő és felzárkóztató foglalkozások, felvételi előkészítő foglalkozások, versenyeztetés, szakkörök (háztartástan, rovásírás, elsősegélynyújtás, rajz, iskolarádió), sokoldalú személyiségfejlesztés, tanórai és tanórán kívüli differenciált foglalkoztatás, tanulmányi kirándulások, színház, múzeumlátogatások, iskolai könyvtár működtetése. A felsorolt tevékenységek eredményes megvalósításának alapja az intézményvezető és a munkatársak hatékony együttműködése.

1.1.3. A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a tanulói eredmények javítására

összpontosító nevelő-oktató munkát vár el.

Megjegyzés



A tanulói eredményesség javítása az intézmény kiemelt céljai közé tartozik, ezt a vezetői program és a PP, valamint a munkatervek, beszámolók is tartalmazzák. Minden évben elemzik a mérési eredményeket, mely alapján fejlesztési javaslatokat készítenek. Az interjúk során elhangzott, hogy a vezető támogatja a pedagógusok továbbképzését, a belső tudásmegosztásnak beépült a mindennapi nevelő-oktató munkába, az intézményvezető adott területre tematikus szaktanácsadó segítségét kéri (pl: OKM eredményeinek elemzése). A kulcskompetenciák fejlesztését kiemelt feladatnak tekinti. Az eredményesség nem minden esetben tükrözi a pedagógiai erőfeszítéseket. A kompetenciák fejlesztése szerepel a beszámolóknak, a pedagógiai programban, a munkatervekben, tanmenetekben. A 4. évfolyamon matematikából, magyar nyelv és irodalomból, környezetismeretből tankerületi szintfelmérőt írnak a diákok. A 75% alatt teljesítő diákok nyomon követése dokumentált. (vezetői interjú, helyszíni dokumentumelemzés)

1.2.1. 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.

Megjegyzés



Az intézmény mérési rendszerét a pedagógiai program rögzíti. A központi (OKM, egyéb bemeneti-kimeneti) mérések mellett a Szolnoki Tankerület saját mérést is alkalmaz, ennek alapján részletes elemzéseket készítenek, valamint fejlesztési terveket. (interjúk, beszámolók, tankerületi mérések dokumentációja, valamint az annak alapján készült fejlesztési tervek) Az összegyűjtött mérési adatokat elemzik, az eredmények jelentősen meghatározzák a fejlesztés irányát, hatással vannak a tanulás és tanítás szervezésére is. A helyi tanterv, a tanmenetek, az alkalmazott módszerek igazodnak a tanulói igényekhez: differenciált tanulásszervezés, egyéni segítségnyújtás, tanulói mentorálás, felzárkóztató, tehetséggondozó foglalkozások. ("Szülő- Suli" pályázat, Mentorálási napló, pedagógiai program, helyi tanterv, kiegészített tanmenetek, egyéni fejlesztési tervek, interjú a vezetővel, éves munkatervek, beszámolók)

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

Megjegyzés



Az intézmény mérési rendszerét a pedagógiai program rögzíti. A mérések elvégzése után az eredményeket részletesen elemzik a munkaközösségek, munkacsoportok. Az eredményeket megosztják a kollégákkal, az összegyűjtött mérési adatokat nevelőtestületi szinten elemzik. Meghatározzák erősségeiket, gyengeségeiket. Fejlesztési javaslatokat készítenek gyengeségeik fejlesztésére, eredményeik javítására. Az eredmények jelentősen meghatározzák a fejlesztés irányát, hatással vannak a tanulás és tanítás szervezésére. A szükséges szakmai tanulságok levonását követően készítik el a következő tanév munkatervét, amely tartalmazza a tanulási eredményességet célzó fejlesztési tevékenységeket. A tanmenetek a csoportprofil alapján és a mérési eredmények alapján kiegészítésre kerülnek. (Interjúk: vezető, vezetőtársak, éves munkatervek, beszámolók, tanmenetek)

1.2.3. Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni

teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében.

Megjegyzés



Az egyéni teljesítmények összehasonlítását és változását figyelemmel kísérik a szaktanárok és az osztályfőnökök, melyet nevelőtestületi értekezleten, osztály szintű megbeszélésen tovább elemeznek. A teljesítmények romlása esetén a megfelelő jelzéseket megteszik, illetve a tanuló bekerülhet az iskolai mentorprogramba. (mentorprogram dokumentációja, vezetői interjú, munkatervek) A félévi és év végi beszámolók tartalmazzák ennek eredményét. (Interjú a vezetőtársakkal) A sajátos nevelési igényű (32 fő) és beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tanulók (32 fő) fejlesztése egyéni fejlesztési terv alapján történik. A tanítási órán megjelenik az egyéni hátránykompenzáció, felzárkóztatás. (pedagógiai program, egyéni fejlesztési tervek) A helyi tanterv, a tanmenetek, az alkalmazott módszerek igazodnak a tanulói igényekhez. (Interjú a vezetővel, munkaközösségi munkatervek, beszámolók)

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

Megjegyzés



Az intézményvezető a motiváló értékelés híve, ebben a fejlesztő jelleg dominál, és ezt a magatartást várja el a pedagógusoktól is. A tanulók értékelését a PP, a helyi tanterv rögzíti, de a tanulási nehézséggel, lemaradással, elakadással küzdő tanulók magas aránya miatt az értékelésben az egyénre szabottság, az adaptív jelleg dominál. (interjúk, a vezető mesterprogramja, munkatervek, PP). Az intézmény értékelési gyakorlatában érvényesül a fejlesztő jelleg. A magyar nyelv és irodalom, matematika és környezetismeret tantárgy minimum követelményrendszerének kidolgozása a 4. évfolyamon is a fejlesztő célú értékelést támogatja. (interjú a vezetővel, dokumentumok elemzése). A fejlesztő értékelés a tanulók fejlődését, a tanulási célok teljesítését segíti. (Interjúk: vezetővel, vezetőtársakkal, munkáltatóval, helyszíni dokumentumelemzés)

1.3.2. Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába.

Megjegyzés



A pedagógiai programban megfogalmazásra került az egységes alapokra épülő differenciálás, a fejlesztő célú értékelés alkalmazása. Az interjúk során megerősítést nyert, hogy a pedagógiai programban megfogalmazottak beépültek az intézmény mindennapi nevelő- oktató munkájába. Az értékeléssel a tapasztalatok megfogalmazására és a tanulási motiváció növelésére törekednek. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal) A fejlesztő cél mindenben meghatározó jelentőséggel bír. Az intézmény pedagógusainak a problémája közös, a problémás, kiemelt figyelmet igénylő tanulók nagy száma miatt, így a megoldást is közösen keresik. Pedagógiai attitűdjük így közös alapokon nyugszik, ezt biztosítja a nevelőtestület viszonylagos stabilitása. (interjúk)

1.4.1. A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi tantervet a kerettantervre alapozva az

intézmény sajátosságaihoz igazítja.

Megjegyzés



A hosszú távú, stratégiai célok kijelölésénél figyelembe veszik az intézmény adottságait, erősségeit, lehetőségeit, veszélyeit. Nem elsődlegesen a helyi tantervet igazítja az intézmény sajátosságaihoz, sokkal inkább a differenciálás érdekében egyéni fejlesztési terveket készített. (vezetői interjú) Az intézményvezető " elvárja a nevelőtestület tagjainak együttműködését a pedagógiai célok, a tanulás eredményességének érdekében". (Interjú a munkáltatóval)

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

Megjegyzés



A tantervek adaptivitása, a minden tanuló számára teljesíthetőség kiemelt szempont. A tanterv mellett több szempontból többféle fejlesztési tervek születnek. Emellett a covid után a felmérések alapján olyan tantervek születtek, amelyek kiegészítették az eredeti tantervet a mindenképpen átismétlendő tananyagokkal. (interjú a vezetővel, kiegészített tantervek) Munkaközösségi szinten a helyi tantervnek megfelelően megbeszéljük a követelményeknek való megfelelést, a heti óraszámokat, az osztályban lévő SNI, BTM-es tanulók speciális követelményeit. A szaktanárok a csoportprofil figyelembe vételével készítik el tanmenetüket. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, helyszíni dokumentumelemzés)

1.4.3. Gondoskodik arról, hogy a tanmenetekben, a pedagógusok éves tervezésében megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése.

Megjegyzés



A pedagógiai program valamint az éves munkatervben megfogalmazódik a környezeti neveléshez és a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése, a környezettudatos magatartás erősítése, környezetünk értékeinek védelme. (pedagógiai program, éves munkaterv) Rendelkezik Környezeti Nevelési Programmal, amelynek a címe a Fenntarthatóság. Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során megjelennek a környezettudatos magatartás erősítésére, a környezet értékeinek megbecsülésére, védelmére irányuló tevékenységek: takarékosagra való törekvés, újrahasznosítás, hulladékgyűjtés, elemgyűjtés, Zöld projekt, témahetekbe való bekapcsolódás. (tanév végi beszámoló, interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, munkáltatóval) A vezetői interjú során elhangzott, hogy a jövőben szeretnének ÖKOiskolai cím elnyerésére pályázatot benyújtani, bekapcsolódni a Te szedd programba.

1.5.1. Irányítja a differenciálót, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat, a hatékony tanulói egyéni fejlesztést.

Megjegyzés



Az iskola jellegéből, tanulóösszetételéből eredően a differenciálás elengedhetetlen a tanulói eredményesség növeléséhez. Ezért alapvető elvárás a pedagógusokkal szemben ennek alkalmazása. Ehhez viszont segítséget ad, képzéseket szervez, amelyek helyszíne az iskola. Egyéni fejlesztési tervek különböző szempontok alapján, nagy számban állnak rendelkezésre. (vezetőtársi interjú)

1.5.2. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók (tehetséggondozást, illetve

felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.

Megjegyzés



A felzárkóztatás és tehetséggondozás egyaránt kiemelt feladat az intézményben. A tehetséggondozás kapja a tanulóösszetétel következtében a kisebb hangsúlyt. Azonban a tanulók igényére tekintettel támogatja a korábban elkezdett Silver társastáncot, amely beépült az első tagozat testnevelés tantervébe. A központi felvételt kérő középiskolába készülők részére megszervezi a 7-8. évfolyamon magyarból és matematikából a felvételi előkészítőt. Az iskola emellett versenyekre viszi a tehetséges tanulókat. A felzárkóztatás kapja a nagy hangsúlyt, a lemorzsolódás veszélyének elkerülése érdekében. Ennek megvalósítására pályázatokon vesznek részt, mentorprogram, Boldog Iskola program. A lemaradó tanulók tervszerűen és rendszeresen kapnak segítséget. Felzárkóztató foglalkozások tartása heti rendszerességgel matematikából és magyarból minden évfolyamon. Esélyteremtés a köznevelésben című pályázat keretében ETIPE tanulószervezési adaptáció. (interjú a munkáltatóval, vezetővel, vezetőtársakkal)

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

Megjegyzés



Teljes mértékben irányítja és koordinálja a lemorzsolódás megelőzését szolgáló tevékenységeket. Rendkívül alapos és részletes dokumentációval rendelkeznek osztályonként a tanulók előmenetelének, felmérések eredményeinek, hiányzásainak nyilvántartásáról. Külön nyilvántartják a korai iskolaelhagyás veszélyének kitett, vagy más szempontból - például magatartás - problémás tanulók gondviselőivel lezajlott eszmegbeszélésekről készített feljegyzéseket, az esetjelző lapokat. (valamennyi említett dokumentum a vezetői ellenőrzés látogatási napján az igazgatói irodában rendelkezésre állt). Az intézmény lemorzsolódási mutatója az elmúlt tanév végén 23,2% volt, a 2022/2023-as tanév I. félévében 18,5%. (megyei átlag: 9,72%, régió: 10, 94%, országos 7, 84%) Megvalósult tevékenységek: tematikus szaktanácsadás, nevelőtestületi képzés: a társtól való tanulás a szövegértés terén, differenciálás, jelzőrendszer működtetése, eszmegbeszélések. (Interjú a vezetővel, helyi dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés



A vezető folyamatosan figyeli a jogszabályi változásokat. Segítik a jogszabályok értelmezésben az internetes fórumok és weboldalak látogatása, a tankerületi munkatársakkal, a vezetőtársakkal történő szakmai konzultáció. Konferenciákon vesz részt, a tankerület ilyen témájú értekezletein. Aktív részese a község életének, bekapcsolódik a közösségi tevékenységekbe. (vezetői interjú)

folyamatosan tájékoztatja.

Megjegyzés



Az intézményvezető követi a törvényi változásokat, azokat elektronikusan átküldi az érintetteknek. Főként az értekezletek adnak lehetőséget a tájékoztatásra. Ezek alapvetően havi rendszerességgel vannak, de sürgős feladat esetén azonnal összehív tájékoztató célú megbeszélést. (interjúk) Nagyobb horderejű jogszabályi változások esetén nevelőtestületi szakmai értekezleten tájékoztat, más esetekben a vezető a jogszabályi változásokról először a helyetteseket tájékoztatja, ezután bevonja a munkaközösség-vezetőket is. A munkaközösség-vezetők tájékoztatják a pedagógusokat a munkájukhoz szükséges jogszabályi változásokról. A vezető írásban is (email, körlevél) is megosztja a szükséges információkat a kollégáival. (munkáltatói, vezetői interjú)

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

Megjegyzés



Működik a nevelőtestületen belül zárt Facebook csoport, ez is az információátadás egyik formája az iskolában a nevelőtestületen belül, valamint rendszeres a vezetői tájékoztató, emlékeztető email. Aktuális változások, határidők a tanári szobában elhelyezett hirdetőtáblán is megtalálhatók, az egymást követő napokon eltérő színű papírra nyomtatják. „Nagyobb horderejű jogszabályi változások esetén nevelőtestületi szakmai értekezleten tájékoztat, más esetekben a vezető a jogszabályi változásokról először a helyetteseket tájékoztatja, ezután bevonja a munkaközösség-vezetőket is. A munkaközösség-vezetők tájékoztatják a pedagógusokat a munkájukhoz szükséges jogszabályi változásokról. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal). A honlapon, az Öcsödi Hírek közéleti lapban rendszeresen hírt adnak rendezvényeikről, eredményeikről. Törekednek az iskolai honlap aktualizálására. Iskola- nyitogató programot szerveznek a leendő első osztályosok számára. (Interjú a vezetővel, munkáltatóval)

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

Megjegyzés



A nevelőtestületi légkör általánosságban jó, ennek egyik összetevője, hogy nincsenek felesleges értekezletek. A megbeszélések, értekezletek összehívása célirányosan történik. A nagyobb értekezleteket minden esetben megelőzi egy vezetőségi értekezlet, ahol az értekezlet előkészítése történik, biztosítva ezzel a hatékonyságot és szakszerűséget. (interjú a vezetővel, vezetőtársakkal) Minden szükséges döntés közös megbeszélések alapján születik meg. Mindenki véleményére, tanácsára épít, ezért a megbeszéléseknek kiemelt jelentősége van a közösen meghozott döntések kialakításában. (vezetőtársi interjú)

2.3.1. Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés,

túlterhelés elkerülése stb.).

Megjegyzés



Törekszik az egyenletes terhelésre. Vezetői feladatait két helyettesével osztja meg, és delegál vezetői feladatokat a munkaközösségek vezetőire is. A humánerőforrás elemzés a vezetőtársak véleményének figyelembevételével történik. Folyamatosan törekszik az egyenletes terhelésre úgy, hogy figyelembe veszi a kollégák személyes problémáit, ötleteit.

(interjú a vezetőtársakkal) A nevelőtestület ugyanakkor rendkívül leterhelt, mindenkinek 26 órája van! Ennek oka a pedagógushíány. A nevelőtestület nem terhelhető tovább. (vezetői program, interjúk)

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

Megjegyzés



Rendszeres bejárással, tapasztalatszerzéssel kíséri figyelemmel az intézmény működését, a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezéséhez kéri és figyelembe veszi a kollégák jelzéseit. A közelmúltban új sportcsarnok épült, cserébe a szabad felületek aránya csökkent. Minden módot kihasznál arra, hogy eszközöket, fejlesztéseket igényeljen a fenntartótól. Emellett részt vesz minden elérhető releváns pályázaton. (vezetői és vezetőtársi interjúk, vezetői program, munkaterv, beszámoló)

2.3.3. Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékrendje.

Megjegyzés



Rendelkeznek Környezeti nevelési programmal. Zöld projekt, hulladékgyűjtés, újrahasznosítás, a világnapok a munkatervben rögzítettek, azokról különböző formában emlékeznek meg, gazdag, sokszínű tevékenységet kapcsolnak hozzá. A következő cél a Te Szedd! önkéntes mozgalomban való részvétel, további cél: az Ökoiskola cím elnyerése sikeres pályázat által. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, pedagógiai program / Iskolai környezeti nevelési program) A célok megvalósításához többletmunka szükséges a nevelőtestület részéről, akik azonban - lásd 2.3.1. pont - jelenleg nem terhelhetők tovább. (vezetői interjú, munkaterv, beszámoló, PP)

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés



A KIR-ben rögzített aktuális adatok, az intézmény honlapján, az intézmény szakmai munkájával kapcsolatosan a médiában megjelenő, közzétett adatok, dokumentumok, tájékoztató jellegű információk biztosítják a jogszabályoknak megfelelő nyilvánosságot. (Interjú a munkáltatóval) Az intézményi dokumentumok a honlapon, valamennyi A jogszabályban előírt valamennyi dokumentum elérhető az intézmény honlapján, a közzétételi listában (<https://altisk-ocsod.edu.hu/kozzeteteli-lista/>), valamint az intézmény könyvtárában, az irodában elérhetőek nyomtatott és elektronikus formában. (Interjú a vezetővel)

2.4.2. A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs

eszközöket, csatornákat működtet.

Megjegyzés



Az intézmény menedzselése, az eredmények közzététele kiemelt vezetői feladat. Nyilvánosságra törekszik, melynek célja a pozitív kép kialakítása az intézményről. (Interjú a munkáltatóval, vezetői pályázat)

Az intézményvezető az iskola érdekeit tartja szem előtt a kommunikáció során. Kihasznál minden olyan fórumot, ahol az iskola eredményeiről, sikereiről beszámolhat. (Interjú a vezetőtársakkal)

Az iskola honlapján, valamint facebook oldalán minden programról, eseményről hírt ad, illetve beszámol. Emellett az Öcsödi Hírekben is rendszeresen nyilvánosságot kapnak az iskola életével kapcsolatos hírek. (említett médiák, vezetői interjú)

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés



A döntéseket vezetőtársaival és a nevelőtestülettel bevonásával közösen hozza meg. Az SZMSZ tartalmazza a folyamatok nyomon követhetőségét. A szabályozottság, szervezettség révén a folyamatok átláthatósága biztosított. (Interjú a vezetőtársakkal, SZMSZ)

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés



Munkatervekben megjelenő intézményi elvárás a szabályos, korrekt dokumentáció, mindezt az ellenőrzési koncepció is tartalmazza. A dokumentációk elkészítésénél elvárás az igényesség és pontosság. Megfelelő útmutatások segítik a tanügyi dokumentumok vezetését. (Interjúk) A felmérésekről, eredményekről, a lemorzsolódás megelőzésével kapcsolatos teendőkről és munkáról, a mérések eredményeinek elemzéséről, pályázatokról, projektekről nagy mennyiségű, és rendkívül precízen vezetett, naprakész dokumentáció áll rendelkezésre. (említett dokumentumok az igazgatói irodában rendelkezésre álltak a látogatási napon).

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

Megjegyzés



Az SZMSZ szabályozza a külső és belső kapcsolatrendszert. Az intézmény érdekeit minden fórumon képviseli. A szülők, a fenntartó felé rendszeres tájékoztatást nyújt az intézményben folyó munkáról és működésről. Széleskörű kapcsolatrendszerrel rendelkezik, melyet az intézmény érdekében hatékonyan és eredményesen hasznosít, a nevelő-oktató munka eredményessége céljából. (Interjú a munkáltatóval) Személyesen, rendszeresen tart kapcsolatot a DÖK képviselőivel, a szülői képvislettel. Jó kapcsolatot épített ki és ápol a község vezetésével, a település civil szervezeteivel. Jól megtalálja a hangot a problémás tanulók szüleivel is. Folyamatos és hatékony a szakmai kapcsolata a fenntartó Szolnoki Tankerülettel. (interjúk)

2.6.2. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a

fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

Megjegyzés



A célok megvalósítása érdekében együttműködik a vezetőtársakkal, a különböző szakmai csoportok vezetőivel és tagjaival, a diákok iskolai szervezetével, a szülőkkel, a fenntartóval. Folyamatosan jelzik igényeiket a fenntartónak. A tankerület a lehetőségekhez képest támogatja ezeket. A közelmúltban egy fél álláshellyel tudták bővíteni a technikai állományt. (interjúk).

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

Megjegyzés



Vezetői pályázatában célként került megfogalmazásra, hogy vezetői munkáját az intézményi sajátosságok figyelembe vételével, a pedagógiai programban megfogalmazott feladatoknak, tevékenységeknek megfelelően kívánja végezni. Továbbá fontosnak tartja az intézményi innováció mellett, a hagyományok megőrzését is. A jövőkép kialakítása, a programok elkészítése a környezet, különösen a külső környezet változásainak ismeretére alapul. Mivel a vezető 34 éve dolgozik azonos munkahelyen, igen jól ismeri a települést és az iskolát is. Figyelemmel kíséri a változásokat és reagál azokra. (interjúk, szakmai életút, vezetői program).

3.1.2. Szervezi és irányítja az intézmény jövőképének, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és tanulási-tanítási folyamatokba épülését.

Megjegyzés



Az intézményvezető által megfogalmazott jövőkép összhangban áll a pedagógiai programban leírt célokkal és a célok megvalósulását biztosító feladatok rendszerével. Rövid és hosszú távú céljaiban megfogalmazódik az intézmény értékrendje, pedagógiai és nevelési elvei. Vezetőként fontosnak tartja az intézmény jövőképének, értékrendjének, pedagógiai nevelési elveinek megismertetését és betartását a nevelőtestület minden tagja számára. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, munkáltatóval, vezetői pályázat, pedagógiai program) Az iskola problémái, megoldandó feladatai egyaránt érintenek minden pedagógust, az elvek és értékrend kialakítása, beépítése a tanulási-tanítási folyamatokba közösen történik, mindenki érdeke, hogy azok mentén végezze munkáját. (vezetői program, interjúk)

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

Megjegyzés



A vezetői pályázatot a közösen megfogalmazott alapelvekre, pedagógiai célokra és elvárásokra építette. A kitűzött célok relevánsak, a hatályos jogszabályok alapján kerültek meghatározásra, összhangban állnak a pedagógiai programban megfogalmazott célokkal. (Interjú a vezetővel, vezetői pályázat) A PP a jövőképre épül, ezek alapján készült a vezető harmadik ciklusra vonatkozó, 2022 tavaszi vezetői programja. A dokumentumokon érezhető a készítő személyének azonossága és az is, hogy időben egymáshoz közel készült a két program. (PP, vezetői program)

3.2.1. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk,

ismeri a változtatások szükségességének okait.

Megjegyzés



Az intézményt érő külső és belső hatások figyelemmel kísérése folyamatos, elengedhetetlen vezetői feladat. Szükségszerűen naprakész információkkal rendelkezik. A település problémája, hogy nagyon sok a bevándorló, akik nem tartják tiszteletben a helyi hagyományokat. Ez konfliktusokat szül a felnőttek világában, amelyek begyűrűznek az iskolába. Hasonló probléma, hogy a település új lakói közül sokaknál nem érték a tanulás, az iskolai eredmény. Ezek a néhány éve jelentkező problémák mutatkoznak az iskolai eredményekben, okozza a lemorzsolódással veszélyeztetettek relatíve magas számát: Erre alapozódik a sok pályázat, program, mérés, fejlesztési terv stb., amelyekkel meg kívánják oldani a problémákat, úrrá lenni a lemorzsolódási veszélyeztetettségben. A belső probléma a nevelőtestület szükségesnél alacsonyabb létszáma. Folyamatosan hirdet pályázatot, ezek sikertelensége azonban túlmutat a vezető felelősségi körén. (PP, munkatervek, interjúk, vezetői pályázat)

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

Megjegyzés



A változások tervezése, megvalósítása a nevelőtestület bevonásával történik. Minden döntést közösen hoz meg vezetőtársaival, a kibővített vezetőséggel és a nevelőtestülettel. Együttműködő, együtt gondolkodó, konstruktív, problémamegoldó. Az intézményvezető az intézménnyel kapcsolatos kérdésekben egyeztet a fenntartóval, az egyeztetés során maximálisan szem előtt tartja az intézmény, a munkatársak érdekeit. (Interjú a vezetőtársakkal, munkáltatóval)

3.2.3. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Megjegyzés



A folyamatok megvalósítását a részletes, pontos tervezés előzi meg: cél, feladat, erőforrás, idő, elvárt eredmény meghatározása történik. (interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, Mesterpályázat) Reflektív személyiségéből is következően minden döntését, annak következményeit alaposan elemzi, átgondolja és azonosítja, miben kell változtatni. (vezetői interjú)

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés



A vezetői interjúban elhangzott, hogy folyamatosan értékeli a célok megvalósulását. Ha korrekcióra van szükség, a nevelőtestület bevonásával történik meg a célok, vagy feladatok módosítása. A változások szükségességének elfogadtatása könnyebb, ha megfelelő ténnyel, érvekkel támasztjuk alá a változás szükségességét. Minden esetben közös gondolkodás, műhelymunka előzi meg a változások bevezetését. A szükséges változtatások beépülnek a következő tervezésbe. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, projektek, pályázatok dokumentációja)

3.3.2. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési

területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét.

Megjegyzés



Az intézményvezető- helyettesekkel és a munkaközösség-vezetőkkel együtt közös cél, hogy az intézmény működésének értékelése reális legyen. Az eredményeket és az esetlegesen felmerülő problémákat a munkaközösségek elemzik, javaslatokat fogalmaznak, melyet a nevelőtestület elé tárnak. Azokon a területeken, ahol fejlesztésre van szükség, a nevelőtestület tesz javaslatot a javításra, korrigálásra. Ezek a következő évi munkatervbe, tanmenetekbe beépítésre kerülnek, szükség esetén intézkedési terv készítése történik. A beszámolókból is megfogalmazásra kerülnek az intézmény erősségei és gyengeségei, ezek szolgálnak alapul a következő tanév fejlesztési feladatainak meghatározásához. A mérési eredmények beépülnek a tervezésbe. Az OKM eredmények kisebb hangsúlyt kapnak a lemorzsolódás elkerülésének érdekében tett lépésekhez képest. (beszámolók, interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, vezetői pályázat)

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

Megjegyzés



A vezetői interjú során elhangzott, hogy a pedagógiai program és a vezetői pályázat stratégiai céljai az éves munkatervben konkretizálódnak, válnak operatív célokká. A prioritások meghatározása a nevelőtestület bevonásával történik, a munkaközösségek terveződokumentumaiban a meghatározott célkitűzések megjelennek. A tervek elfogadását a feladatok ütemezése követi (megvalósítás). Az intézményi céloknak megfelelően a munkaközösségek a diákönkormányzat a kitűzött céloknak megfelelően készítik el munkatervet, egy-egy programtervet. A megvalósítás folyamatának ellenőrzése, az eredmények összegzése is közösen történik. A célok megvalósulásáról a felelősök beszámolnak, az eredmények értékelése tantestületi értekezlet keretében történik. A megvalósult tevékenységek részletesen dokumentáltak. A tervezés és a megvalósítás dokumentációját rendszerszintűség jellemzi. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, munkaterv, beszámolók)

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

Megjegyzés



Munkaterv szerkezetére az átláthatóság, a pontos felelős és határidő megjelölés jellemző. A vezetőtársakkal történő interjúban elhangzott, hogy az intézményvezető a közös konszenzus elvén született célmeghatározásba bevonja a vezetőtársait és a nevelő testület valamennyi tagját. A stratégiai célok kialakítását az éves munkaterv bontják le, ezek részét képezik a munkaközösségi munkaterv, amelyek meghatározzák az operatív célokat. A tervezésben és a megvalósításban, az elvégzett feladatok értékelésében minden munkacsoport, munkaközösség részt vesz. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, munkaterv, beszámolók)

3.5.1. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő

változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

Megjegyzés



A pedagógusok és vezetőtársaim korrekt tájékoztatását, a döntéshez szükséges információk mind teljesebb körű feltárását kiemelt vezetői feladatommak tartom. A kölcsönös információáramlásnak nagyon nagy szerepe van a döntés előkészítő munkában. (vezetői interjú)
Az információ átadása, cseréje folyamatos. A lehetőségek függvényében szóban: munkaértekezlet, nevelőtestületi értekezlet, szülői értekezlet alkalmával. Ha szükséges az online tájékoztatás mellett papíralapú értesítést küldünk a szülőknek. Az elektronikus levelezés különböző formái alkalmazásra kerülnek az intézményben az információátadásra, tájékoztatásra. Nagy nyilvánosságot követelő bejelentések megosztása ünnepi alkalmakkor a jelenlévőkkel : tanévnyitó, tanévzáró. A nevelői szobában hirdető tábla is az információ megosztást segíti, valamint a különböző színekkel történő jelölés is figyelemfelhívó. (Interjú a vezetőtársakkal)
Ösztönzi a továbbtanulásokat, a konferenciákon részvételeket. Ösztönzi a belső tudásmegosztást.

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

Megjegyzés



A vezetőtársakkal történő interjúban elhangzott, hogy az intézményvezető szívesen fogadja a pedagógusok, diákok, szülők kezdeményezéseit, amelyek a nevelő-oktató munka eredményességét növelik, amelyek által gazdagabbá válik az intézmény kínálata, másrészt sikerélményhez juttatja a kezdeményező pedagógust. Ilyenre példa egy alsós kolléga kezdeményezése a projektoktatás bevezetésére a közelmúltban, vagy támogatta az aszfaltfestésre irányuló pedagógusi indítványt. Saját innovációkkal, fejlesztésekkel is hozzájárul az intézményvezető a tanítás- tanulás eredményesebbé tételére (pályázatok felkutatása, helyi továbbképzések megszervezése).

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

Megjegyzés



A vezető fontosnak tartja, hogy a feladatok meghatározásai pontosak, reálisak. Vezetői feladatait szükség szerint delegálja. A pedagógusok túlterhelése következtében mindenki aránytalanul sok feladat hárul. A felelősi és jogkörök, hatáskörök tisztázottak. Folyamatosan vizsgálják a szervezet működésének hibáit. Fejlesztéseket, módosításokat, javításokat fogalmaznak meg. A szervezeten belül mindenki ismeri a feladatát, hatás- és jogkörét. (Interjú a vezetőtársakkal, SZMSZ, dokumentumelemzés)

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.

Megjegyzés



A vezetői feladatokat részben delegálja. A két helyettes feladatköre ugyanakkor nem válik élesen ketté, mivel mindketten újak e feladatkörben. A munkaközösség vezetők az intézményvezetés támogatásával önállóan koordinálják munkaközösségük munkáját. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal)

4.2.1. Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer

kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében.

Megjegyzés



Tervezetten megjelenik a belső értékelési-ellenőrzési rendszer, az országos önértékelés és pedagógus minősítésből adódó feladatok. Bár nem tagja a Belső Értékelési Csoportnak, vezetőként valamennyi pedagógus értékelésében részt vesz. Kitölti a kérdőívet, válaszol az interjú kérdéseire. "Rendszeresen látogatok órát vezetőtársammal, és az óra értékelésekor a fejlesztő szemlélet a követendő." (Interjú a vezetővel)

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés



Tervezetten vesz részt az intézményvezető a pedagógusok ellenőrzésében. Az óralátogatásokat minden esetben óramegbeszélés követi. "Rendszeresen látogatok órát vezetőtársammal, és az óra értékelésekor a fejlesztő szemlélet a követendő." Az ösztönző-támogató-motiváló értékelés híve. (Interjú a vezetővel)

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

Megjegyzés



Az intézményvezető a fejlesztő célú értékelés lényegének a tanulók és a pedagógusok esetében is azt tartja, hogy a hibákra rávilágítva a pozitív értékeket erősítse, hangsúlyozza. A motiváló értékelést tarja célravezetőnek. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, munkáltatóval)

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

Megjegyzés



A továbbképzésekről mindenkit tájékoztat. Helyi továbbképzési lehetőséget biztosít a nevelőtestület valamennyi tagja számára: Társaktól való tanulás a szövegértés területén. OKM eredményeinek értékelése, tematikus képzés a lemorzsolódás csökkentése érdekében. Az iskola érdekeinek megfelelő továbbképzések mellett helyt ad a kollégák egyéni érdeklődésének. Személyes példamutatás. (interjú a vezetővel, vezetőtársakkal, munkáltatóval) Ösztönzi a PII. fokozat megszerzését, most 13 kollégát kellett jelentkeztenie. Ezt azért tartja fontosnak, mert a minősítési eljárás során a kollégák külső, pozitív megerősítést kapnak. Erről számol be a minősítésen már átesett, sajnálatosan kevés kolléga. A pozitív megerősítés érdekében törekszik arra, hogy olyan feladatokat adjon a kollégáknak, amelyekben önmaguk kiteljesedését érezhetik. (vezetői interjú)

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

Megjegyzés



Kezdeményezi és támogatja az innovatív folyamatokat. A pedagógusok túlterheltsége sok esetben gátat szab a személyes szakmai célok megvalósításának. Az intézményvezető mintaadó magatartása ezen a területen is megmutatkozik: pedagógus szakvizsga, közoktatási vezető, mesterpályázat megírása, mesterpedagógus fokozat. (Interjú a vezetőtársakkal, munkáltatóval)

4.4.1. Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport,

például intézményi önértékelésre), szakjának és vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában.

Megjegyzés



Aktívan működteti a munkaközösségeket. (Interjú a munkáltatóval) A munkaközösségek és munkacsoportok- amelyekből 5 van az intézményben- vezetőivel rendszeresen megbeszélést folytat, kibővített vezetői értekezlet formájában. Véleményüket teljes mértékben figyelembe veszi a döntések során. Az intézményi önértékelésben aktívan, folyamatosan vesz részt. (munkatervek, beszámolók, vezetői és vezetőtársi interjúk)

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

Megjegyzés



Az intézményben működő szakmai munkaközösségeknek kiemelkedő szerepük van az intézményi élet minden területén. Az éves munkatervek a munkaközösségek munkaterveinek figyelembe vételével készülnek el, ezek céljai és feladatai megjelennek az iskolai dokumentumokban is. (Munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, vezetőtársi interjú). Az iskola kihívásainak megoldása szoros együttműködést kíván meg valamennyi dolgozótól. Mivel mindenki átérzi a közös problémákat, az együttműködés természetes a nevelőtestület és a pedagógiai asszisztensek számára is. (interjúk, vezetői program)

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

Megjegyzés



" A továbbképzési tervet úgy állítja össze, hogy az egyéni és intézményi célok koherensek legyenek, biztosítsa a szakos ellátottságot. " (Interjú a munkáltatóval) Ösztönzi a továbbképzéseken való részvételt, illetve biztosít tanítás nélküli napot arra a célra, hogy az iskolában valósuljon meg képzés. Ösztönzi továbbá a szakmai csoportokban (főként online) részvételt. Elvárja, hogy a különböző formában megszerzett tudás hasznosuljon, belső tudásmegosztás formájában ismerjék meg a kollégák. Most 13 kollégát jelentkeztetett a PedII. fokozat megszerzésére irányuló minősítési eljárásra. (interjúk)

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés



" Szívesen fogadja azokat a kezdeményezéseket, amelyek az iskola szakmai színvonalának emelését szolgálják. A belső tudásmegosztásnak több formáját működteti: bemutató órákat szorgalmaz, munkaközösségekben egy-egy téma feldolgozása, nevelőtestületi értekezletek tartása. Elkötelezett, motiválja, támogatja kollégáit." (Interjú a munkáltatóval) Fontosnak tartja a hálózati tanulás minden formáját. Minden megszerzett, és az intézmény szempontjából lényeges tudás átadását elvárja a kollégák részéről, ennek a munkaközösségek és a szakmai csoportok főként a színterei. (interjúk, vezetői program) A belső tudásmegosztásban személyesen is példát mutat. (Interjú a vezetőtársakkal)

4.6.1. Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések

előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit.

Megjegyzés



A döntések előkészítésében minden pedagógus részt vesz a munkacsoportok, munkaközösségek egyeztetésekor. Mindenkinek lehetősége van reflektálni, véleményt nyilvánítani a döntés előkészítés szakaszában. Minden problémát feltár, vázolja a lehetséges megoldásokat, meghallgatja a véleményeket, és közösen alakul ki a döntés. Van a helyetteseivel szűk vezetői előkészítés, majd kibővített vezetőségi megbeszélés, majd nevelőtestületi értekezlet. Minden véleményt meghallgat, a javaslatokra nyitott, és igyekszik azokat beépíteni a döntésekbe és a megvalósításba. (interjúk)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés



A kölcsönös információáramlásnak nagy szerepe van a döntés előkészítő munkában, valamint az intézményi tevékenységek során is szükségszerű a gyors információáramlás. Az intézményvezető a döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel. (Interjú a vezetővel, vezetőtársakkal)

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

Megjegyzés



Minden véleményt meghallgat, és a lehetőségek szerint figyelembe vesz. A konfliktusok megoldását igyekszik azon a szinten megoldani, ahol az keletkezik. Tanuló-pedagógus konfliktus esetén például a lehetőségek határáig a pedagógus szintjén oldatja meg a problémát. Éppen azért, hogy az nem kerüljön igazgatói szintre, mivel azzal sérül a pedagógus tekintélye. Viszont a problémás tanulók esetmegbeszélésén minden esetben jelen van, ezeket ő szervezi és vezeti le. Az utóbbi időben egyre kevesebb konfliktussal jár ez, tud a szülőkkel megfelelően kommunikálni, azok elfogadják álláspontját. (interjúk, esetmegbeszélések dokumentációja)

4.7.1. Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra, és választ ad kérdéseikre.

Megjegyzés



Minden munkatárssal személyes kapcsolatot tart fenn. Ismeri problémáikat, ha kell segítséget nyújt. Célja, olyan befogadó intézményt működtetni, ahova a diákok szeretnek járni, a szülők szívesen jönnek, a pedagógusok, alkalmazottak elégedettek a jó munkahelyi légkörrel. (Interjú a vezetőtársakkal, vezetővel)

4.7.2. Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját

a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert szabályok betartatása).

Megjegyzés



A tanulási folyamatot támogató rendet segíti a házirend, SZMSZ és az tanévet előkészítő programterv határidővel, felelősökkel. Mindenkinek lehetősége van reflektálni, véleményt nyilvánítani a döntéselőkészítés szakaszában. Természetesen a módosítások, korrekciók elfogadása után a döntés megvalósítása mindenkitől elvárható. Az iskola dolgozói egységes, átlátható szabályok alapján végzik munkájukat. Az erre vonatkozó dokumentumok egyértelműek, mindenki számára ismertek, a honlapon is megtalálhatók. (Szmsz, iskola honlapja, munkatervek, SZMSZ, Házirend, interjúk, helyi dokumentumelemzés)

4.7.3. Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.

Megjegyzés



Minden javaslatot, kezdeményezést meghallgat és a lehetőségeken belül támogat, erre a fenti pontokban már több példa is volt. Támogató hozzáállásának az az alapja, hogy az iskolai fejlődésen túlmenően a kollégákat is igyekszik sikerélményhez juttatni, hogy motiváltabbak, ezáltal hatékonyabbak legyenek. (interjúk)

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés



Nyitottan fordul minden olyan kezdeményezés, és partnerek felé, amelyek a célok eléréséhez adnak támogatást. Konzultatív vezető, aki meghallgatja és figyeli a munkatársak véleményét. Vezetői munkáját reflexivitás jellemzi. (Interjú a vezetőtársakkal) Az elmúlt években több önértékelése is volt, ezekről önfejlesztési tervet készített. Ezeket kérdőíves felmérés előzte meg. Mindenben számít kollégái véleményére. (önfejlesztési tervek, vezetői interjú)

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

Megjegyzés



Ismeri erősségeit, gyengeségeit, nyílt kommunikációt folytat. Korrekt emberi kapcsolatokat ápol, a jó munkahelyi légkör kialakítására törekszik. (interjú a vezetőtársakkal) A vezetővel készült interjú során elhangzott, hogy magabiztos vezető képét kelti kollégáiban, hogy stabilitás legyen az iskolában, ön maga azonban sokat gondolkozik döntései helyességén.

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

Megjegyzés



Kritikus önmagával szemben. Önértékelése reális. Erősségei a szervezés, a problémamegoldási és döntési képesség, a kitartás, elkötelezettség és terhelhetőség (Interjú a vezetőtársakkal). " Bizonyos helyzetekben negatív tulajdonságként jelenik meg a maximalizmusom." (Interjú a vezetővel) Lehetne ténylegesen magabiztosabb, feladatát rendkívül körültekintően végzi, az iskolahasználók és az intézmény partnerei munkáját elismerik. Hiteles vezető. (interjúk, mesterprogram, vezetői program)

5.2.1. A tanári szakma és az iskolavezetés területein keresi az új szakmai információkat, és

elsajátítja azokat.

Megjegyzés



Az élethosszig való tanulás meghatározója pedagógusi és vezetői munkájának.

Fontosnak tartja, hogy mind szaktárgyi, mind pedagógiai, mind vezetési ismereteit folyamatosan aktualizálja folyamatos önképzéssel.

Sikeres mesterminősítési eljárásban vett részt 2023. márciusban. A mesterprogramjának témája az lemorzsolódás csökkentésének lehetőségei az Öcsödi József Attila Általános Iskolában. (Interjú a vezetővel)

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

Megjegyzés



Nagyon fontos számára a külső és belső visszajelzés egyaránt. A kollégák, az intézményvezető, a szülők, a fenntartó visszajelzései hatására vizsgálja felül vezetői munkáját. Több oldalról tájékozódik pl. kollégák, a fenntartó referensei, szakértők. (Interjú a munkáltatóval, vezetőtársakkal) Rendkívül reflektív, folyamatosan figyeli döntései következményeit. A külső, például tanfelügyeleti értékelések alapján önfejlesztési tervet készít. (önfejlesztési tervek, interjú a vezetővel)

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

Megjegyzés



Olyan elvárásokat közvetít kollégáinak, amelyek maga számára is kötelező érvényűek. példamutató, hatékony személyes kapcsolatot ápol az intézmény munkatársaival. A személyes példamutatás követelmény önmaga felé is. Az asszertív kommunikáció jellemző vezetői kommunikációjára. A pedagógus-etika normáinak elfogadása és betartása természetes számára is. (Interjú a vezetőtársakkal)

5.3.1. A vezetési programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében,

a tervezésben, a végrehajtásban.

Megjegyzés



Reflektív beállítódásának következtében folyamatosan figyelemmel kíséri a folyamatok megvalósulását, eredményeit, a döntések, beavatkozások következményeit. Ezt kollégáitól is elvárja. Az éves munkatervek a PP és a vezetési program tanévre lebontott tervei. Az átütemezések nem ezekben, hanem a lemorzsolódással kapcsolatos dokumentumokban láthatók. Bár ezek nem a tervezési dokumentumokban foglaltak átütemezései, inkább arról van szó, hogy a pályázatok adta lehetőségek hogyan építhetők be a működésbe, illetve hogyan alakul a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók aránya, valamint milyenek a felmérések eredményei. A vezetői programját 2022-ben írta. A célkitűzések megvalósulását folyamatosan figyelemmel kíséri, adott esetben korrekciós tervet készít. Jelenleg még a célkitűzésekben megjelölt tevékenységek elején tart, hiszen ez a megvalósítás első tanéve, azonban több olyan tevékenység, feladat is megfogalmazásra került a vezetői programban, amelyek az előző vezetői ciklusok folytatásai.

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

Megjegyzés



Mivel a tervezés egy stabilan több éve kialakult helyzetre szól, nincs szükség a tervek felülvizsgálatára. A jogszabályi felülvizsgálatokat elvégzik, és azok kapcsán megvizsgálják a dokumentumok tartalmát. Jelentős módosításokra azonban nincs szükség, hiszen az iskola helyzete hosszú évek óta jelentősen nem változik. (interjúk)

KOMPLEX ÉRTÉKELÉS

1. Az intézmény vagy az intézményvezető az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés szakértői értékelése alapján legalább három területen hatvan százalék alatti eredményt ért el.

1.1. Az előző vezetőellenőrzés szakértői értékelése alapján 60% alatti eredményt mutató területeken az alulteljesítés okait feltárja.

nincs kitöltve

1.2. A vezető önfejlesztése érdekében tervezett céljai összhangban vannak a fejleszthető tevékenységekkel, ütemezésük reális, és a hozzájuk tervezett tevékenységek teljesíthetők.

nincs kitöltve

1.3. A vezető fejlesztési tervében a fejlesztési célok mérhetők, meghatározza azokat az indikátorokat, melyek mentén a sikerkritériumok teljesítése megállapítható.

nincs kitöltve

1.4. A vezető fejlesztési tervében tervezett tevékenységek teljesülését és értékelését évente elvégzi a sikerkritériumok tükrében.

nincs kitöltve

1.5. A vezető a stratégiai dokumentumait a fejlesztési terv megvalósítása érdekében felülvizsgálta, szükség szerint módosította.

nincs kitöltve

1.6. Közösben dolgozza ki a szakmai munkaközösségekkel az okfeltáró, tervező és megvalósító folyamatokat.

nincs kitöltve

1.7. Az előző intézményellenőrzés szakértői értékelése alapján 60% alatti eredményt mutató területeken az alulteljesítés okait feltárja a nevelőtestület bevonásával.

nincs kitöltve

1.8. Együttműködést kezdeményez a fenntartóval a 60% alatti eredményt mutató területekre megfogalmazott fejlesztési lehetőségek konstruktív megvalósításában.

nincs kitöltve

1.9. Az intézmény intézkedési tervében meghatározott fejlesztések eredményességének érdekében külső szakemberekkel működik együtt.

nincs kitöltve

2. Az intézmény vagy az intézményvezető az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés szakértői értékelése alapján egy területen harminc százalék alatti eredményt ért el.

2.1. Az előző vezetőellenőrzés szakértői értékelése alapján 30% alatti eredményt mutató területen az alulteljesítés okait feltárja.

nincs kitöltve

2.2. A vezető önfejlesztése érdekében tervezett céljai összhangban vannak a fejleszthető tevékenységekkel, ütemezésük reális, és a hozzájuk tervezett tevékenységek teljesíthetők.

nincs kitöltve

2.3. A vezető fejlesztési tervében a fejlesztési célok mérhetők, meghatározza azokat az indikátorokat, melyek mentén a sikerkritériumok teljesítése megállapítható.

nincs kitöltve

2.4. A vezető fejlesztési tervében tervezett tevékenységek teljesülését és értékelését évente elvégzi a sikerkritériumok tükrében.

nincs kitöltve

2.5. A vezető a stratégiai dokumentumait a fejlesztési terv megvalósítása érdekében felülvizsgálta, szükség szerint módosította.

nincs kitöltve

2.6. Közösben dolgozza ki a szakmai munkaközösségekkel az okfeltáró, tervező és megvalósító folyamatokat.

nincs kitöltve

2.7. Az előző intézményellenőrzés szakértői értékelése alapján 30% alatti eredményt mutató területen az alulteljesítés okait feltárja a nevelőtestület bevonásával.

nincs kitöltve

2.8. Együttműködést kezdeményez a fenntartóval a 30% alatti eredményt mutató területre megfogalmazott fejlesztési lehetőségek konstruktív megvalósításában.

nincs kitöltve

2.9. Az intézmény intézkedési tervében meghatározott fejlesztések eredményességének érdekében külső szakemberekkel működik együtt.

nincs kitöltve

3. Az adott intézmény az országos kompetenciamérés legutóbbi nyilvánosságra hozott eredményei alapján bármelyik mérésben érintett évfolyamon, bármelyik vizsgált kompetenciaterületen a családháttér-indexet figyelembe véve az adott intézménytípusra számított és a Hivatal által nyilvánosságra hozott országos átlagértékénél statisztikailag kimutathatóan gyengébb eredményt ért el.

3.1. Biztosítja és ellenőrzi a kompetenciamérés eredményének elemzése alapján hozott intézkedési tervben megfogalmazott célok és feladatok megvalósulását.

nincs kitöltve

3.2. A kompetenciamérés eredményének elemzésére alapozva határozza meg az éves munkatervben az eredmények javítását célzó fejlesztési célokat, feladatokat.

nincs kitöltve

3.3. A kompetenciamérés eredményei alapján tervezi meg a tantárgyfelosztásban évfolyamonként, területenként a felzárkóztató/fejlesztő foglalkozások számát.

nincs kitöltve

4. A Hivatal által működtetett korai jelző- és pedagógiai támogató rendszerben a legutóbbi két adatfelvételekor rögzített intézményi szintű lemorzsolódási mutatók közül bármelyik jelentősen meghaladja az adott intézménytípusra a Hivatal által számított megyei vagy országos átlagértéket, vagy az intézmény legalább két adatfelvétel során romló tendenciát mutat bármelyik lemorzsolódási mutató esetében. *

4.1. Minden esetben vizsgálja azon tanulócsoporthok teljesítményét, ahol negatív változás történt a tanulmányi átlagban a két adatfelvétel között.

teljesül

Az osztályszintű teljesítmények összehasonlítását és változását figyelemmel kísérik a szaktanárok és az osztályfőnökök, melyet nevelőtestületi értekezleten, az osztályban tanítók megbeszélésen tovább elemeznek. A félévi és év végi beszámolók tartalmazzák ennek eredményét. A vezető a tanulócsoportok teljesítményét folyamatosan nyomon követi, szükség esetén intézkedést kezdeményez. (Interjú a vezetőtársakkal) A tanulócsoportok mellett valamennyi tanuló teljesítményét egyenként, tantárgyanként, mérésenként több szempont alapján vizsgálják. Ezeket osztályonkénti mappákba gyűjtik, precíz adminisztrációja van. Így bármikor bármely tanulóra vonatkozóan minden információ rendelkezésre áll. Az egyes csoportok, osztályok összetételében nincs jelentős különbség a lemorzsolódással veszélyeztetettség szempontjából, így minden osztályban egyaránt kiemelt figyelmet kell fordítani erre a kérdésre, ezt a vezető koordinálásával a pedagógusok meg is teszik. (interjúk, dokumentáció)

4.2. A hiányzással kapcsolatos jelzőrendszer működését irányítja, ellenőrzi.

teljesül

Az intézményvezető folyamatosan figyelemmel kíséri a tanulók tanulmányi teljesítményét és hiányzását, ezen adatokat a Kréta rendszerben rögzíti, felel a pontos adminisztrációért, az adatszolgáltatási határidők betartásáért. Rendszeres ellenőrző, irányító tevékenysége az intézményi dokumentumokban nyomon követhető. Folyamatosan kapcsolatot tart külső segítő szakemberekkel, szervezetekkel (Gyermejkölési Szolgálat, Tanoda,), szükség esetén intézkedéseket kezdeményez, kéri a családsegítő szociális munkás segítségét is. (Vezetői és munkáltatói interjú) A hiányzással kapcsolatos jelzőrendszert működteti, irányítja, ennek dokumentációja a látogatási napon rendelkezésre állt. A jelzőrendszer működtetése azért is fontos, mert a rendszeresen indokolatlanul, igazolatlanul hiányzó tanulók családjai a gyermekjóléti szolgálattól tartanak, hiszen ők akár kiemelhetik a tanulót a családból, ezt el akarják kerülni, inkább együttműködnek az iskolával. (vezetői interjú, jelzőrendszer dokumentációja)

4.3. A tanulói lemorzsolódás megelőzését célzó tevékenységek megjelennek az intézmény éves munkatervében.

teljesül

A tanulói lemorzsolódás megelőzését célzó tevékenységek megjelennek az intézmény éves munkatervében. A lemorzsolódással veszélyeztetett, alulteljesítő tanulók számára tanórán kívüli programokat szerveznek, ezzel segítve a szabadidő hasznos eltöltését, az egészséges életmódra nevelést, a mozgás megszerettetését, a környezeti nevelést, a közösségépítést. A felzárkóztató tevékenység tanórán mennyiségi és minőségi differenciálással történik. Tanórákon kiemelt célként jelenik meg a sikerélmény biztosítása, a tanulók érdeklődésének felkeltése, fenntartása, a játék, mint a motiváció eszköze. A pozitív tanulási környezet megteremtésével, támogató visszajelzéssel, a nyílt, őszinte légkör kialakításával segítik a lemorzsolódással veszélyeztetett, alulteljesítő tanulók beilleszkedését az iskolai életbe. Családi tevékenységek szervezésével erősítik a pedagógus- szülő-tanuló hármas egységét. (Szülő- Suli program, Esélyteremtés a köznevelésben pályázat keretében ETIPE tanulásszervezési adaptáció)

4.4. Az egyéni fejlődési utak támogatását szolgáló tevékenységeket és programokat aktívan támogatja, és megteremti azok feltételeit.

teljesül

Alapelv a differenciálás, ezt minden kollégája kötelességének is érzi. Az egyéni utak támogatására különböző szempontú fejlesztési tervek készülnek, a különböző mérések alapján. Ezek is jól dokumentáltak. A fejlesztési tervek alapján a pedagógusok sokat foglalkoznak az érintett, igen nagy számú tanulóval a tanítási órán kívül is. (interjúk, munkaterv, lemorzsolódással kapcsolatos dokumentáció, fejlesztési tervek). Az intézményvezető támogató tevékenysége rendszeres, tudatos az eltérő szociokulturális és tanulási nehézséggel küzdő tanulók megsegítésére a hátrányok csökkentése érdekében. Tanulói mentorálás, egyéni fejlesztési tervek készítése, átmenetek gondozása (óvoda- iskola, alsó és felső tagozat), felzárkóztató, tehetséggondozó foglalkozások tartása, szakkörök működtetése, felvételire való felkészítés, matematikából és magyarból a tanórák számának növelése egy-egy órával, Boldog Iskola program működtetése, elemzés, csoportprofil készítés, mérési eredmények elemzése.

Megjegyzés:

Az iskola minden tőle telhetőt megtesz a lemorzsolódás csökkentése érdekében. Ilyen témájú pályázatokon vesznek részt, például Mentor-program, Szülő-suli pályázat, Lázár Ervin program, Boldogságóra program stb. Mindez rengeteg többletmunkát követel a vezetőtől, és valamennyi kollégájától. teszik mindezt annak érdekében, hogy a tanulók számára vonzó legyen az iskola, egyéni igényeikhez igazított tanításban-nevelésben részesüljenek, fejlődésük, tudásuk bővülése úgy menjen végbe, hogy közben jól is érezze magát az iskolában. Ebben az iskola nevelőtestülete a vezető céltudatosságát látva elkötelezett. Ugyanakkor a szülői háttér nem kellően támogató. A problémás tanulók esetében nem érték a tudás, a tanulás. Több programra nem engedik el a családok a gyermekeiket, nem akarják, hogy távol legyenek a családtól. Ezért nem tudnak Arany János Programba küldeni tanulókat, csak keveset. Tevékenységük ugyanakkor sikeres, hiszen a lemorzsolódással veszélyeztettség jelenleg csökkenő tendenciát mutat.

5. Az intézmény az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés kapcsán készített fejlesztési vagy intézkedési tervet nem töltötte fel a Hivatal által működtetett informatikai támogató rendszerbe.

5.1. A vezető az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzésben részt vett pedagógusok fejlesztési tervét ismeri, megvalósítását támogatja és határidőre feltölti az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai felületre.

nincs kitöltve

5.2. A vezető az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzését követően az eljárásrendben meghatározott határidőre elkészítette a fejlesztési tervét és feltöltötte az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai felületre.

nincs kitöltve

5.3. A vezető ismeri az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai támogató rendszer használatát, az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzéshez kapcsolódó fejlesztési vagy intézkedési tervek feltöltését határidőre elvégzi.

nincs kitöltve

5.4. A vezető ismeri az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés intézményre vonatkozó eljárásrendjét és azt betartja, illetve betartatja.

nincs kitöltve

Ajánlott célok

Megnevezés	Fejlesztési módok	Határidő
A közösségi média további felületeinek megismerése	Jó gyakorlat gyűjtése Önképzés Szaktanácsadói támogatás	2024/08/31
Az OKM eredményeinek elemzése, beépítése a tanítási- tanulási folyamatba	Bemutatóórán való részvétel Jó gyakorlat gyűjtése Részvétel POK/PSZSZ által szervezett szakmai műhelymunkában	2024/09/01
A vezetői feladatok megosztása, feladatkörök kijelölése intézményvezetői szaktanácsadó segítségével	Szaktanácsadói támogatás	2023/12/31