

VEZETŐI TANFELÜGYELET EREDMÉNYE 2017. MÁRCIUS

Kompetenciák értékelése

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - A differenciált oktatás feltételrendszerének megteremtése, működtetése.

Fejleszhető területek - A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésének hatékony segítése.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - A folyamatos tájékoztatás.

Fejleszhető területek - A változtatások folyamatának hatékonyabb megtervezése, értékelése és végrehajtása.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - Az új szakmai információk elsajátítása.

Fejleszhető területek - A vezetői programban megfogalmazottak megvalósítása az adott személyi, a tárgyi és az anyagi feltételek figyelembevételével.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - A kollégák szakmai, pedagógiai munkájának nyomon követése, értékelése.

Fejleszhető területek - A változások fontosságának hatékonyabb elfogadtatása a kollégákkal.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - A gyermek áll a tanítás középpontjában.

Fejleszhető területek - A humán erőforrás hatékony kiépítése, működtetése.

Indikátorok értékelése

1.1. Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában. Az intézményvezető által megfogalmazott jövőkép és a PP céljai egységet alkot. A vezetői program a hagyományokra alapoz, összhangban van az iskola Pedagógiai Programjának célkitűzéseivel.

1.2. Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait. Az intézményi kulcsfolyamatok irányítása során elsősorban a tanulói eredmények javítására helyezik a hangsúlyt. A folyamatokban a vezető tevékeny részt vállal.

1.3. A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a tanulói eredmények javítására összpontosító nevelő-oktató munkát vár el. A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító nevelő-oktató munkát a tanulási folyamat részeként kezelik.

1.4. 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.

Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében.

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

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

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

A kulcskompetenciák fejlesztését a NAT erre vonatkozó előírásai és tartalmi szerint végézik.

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

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

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

A tanmenetek kidolgozását irányítja. A tanmeneteket és a foglalkozási terveket a helyi tanterv követelményei szerint kell kidolgozniuk a kollégáknak, amelyeket a munkaközösség-vezetők ellenőriznek.

1.11. Irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat, a hatékony tanulói egyéni fejlesztést.

Tanulói csoportok kialakításával, nívócsoportok létrehozásával a 4-8. évfolyamokon.

1.12. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók (tehetség gondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.

A Pedagógiai programban megfogalmazottakkal összhangban nagy figyelmet szentel a tanulók fejlesztésére, felzárkóztatására. Ennek alapja a tanulók egyéni képességeinek, fejlettségének, ismereteinek figyelembe vétele, a differenciálás, valamint különféle egyéni fejlesztő módszerek és szervezeti formák tudatos alkalmazása, az elért eredmények nyomán követése.

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

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

A jövőképet az iskolai hagyományok szellemében konstruktívan, stratégiai célok mentén alakítja ki. Törekszik a partnerek elégedettségére. Rugalmasan reagál a külső változásokra. Jövőképét kommunikálja a kollégák, a fenntartó és a szülők felé is.

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

A nevelőtestület bevonásával, a vezetőségi megbeszéléseken elhangzott elemzéseknek megfelelően.

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

Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását a meglévő személyi, tárgyi és anyagi feltételek figyelembevételével.

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

Lehetőségek szerint gyorsan, logikusan, a változások megértésével, azok mélyebb összefüggéseinek feltárásával.

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

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

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

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását, ezek alapján rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit. A külső és belső intézmény-értékelés eredményeit a szakmai munkaközösségek a saját szakterületükön a munkaközösség-vezetők irányításával elemzik, fejlesztési javaslataikat megvitatják a vezetővel. A külső és belső intézmény-értékelés eredményeit, illetve a munkaközösségek elemzéseit felhasználva a vezető határozza meg az intézmény erősségeit és a fejlesztendő területeket.

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

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

Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását a meglévő személyi, tárgyi és anyagi feltételek figyelembevételével.

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

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

Folyamatosan tájékoztatja a kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, javaslatokat tesz számukra az ezekre való reakálás lehetőségeiről.

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

Szívesen veszi és venné a nevelő-oktató munka eredményesebbé tételére irányuló nevelőtestületi, tanári, tanulói, szülői, fenntartói kezdeményezéseket. Rendszeresen konzultál vezetőtársaival, a munkaközösség-vezetőkkel, a nevelőtestület tagjaival az innovációs lehetőségekről, kikéri a véleményüket a változtatásokról.

3.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére. A kibővített vezetőséggel egyeztet folyamatosan.

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

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

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

Mesterpedagógusi fokozatot szerzett, részt vett a tanfelügyeleti és pedagógusminősítési eljárásban, szakértő, tanfelügyelő, két pedagógus szakvizsgával rendelkezik: közoktatási vezetői és közoktatási szakértői.

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

A vezetői kompetencia keretrendszer és saját magával szemben támasztott elvárásai mentén történik a fejlesztése.

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

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

Azok a személyi, a tárgyi és az anyagi feltételek figyelembevételével valósultak meg.

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

Bevonja a kollégákat.

4.1. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad a munkaköri leírásokban.

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

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

Törekszik az ellenőrzés és értékelés folyamatosságára, rendszerességére a nevelő-oktató munka minden területén.

4.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Ellenőrzi a pedagógusok tanórai munkáját -kiemelten a pályakezdőket. Rendszeresen látogatja az érintett pedagógusok tanóráit, amelyet minden esetben részletes pedagógiai-szakmai megbeszélés és értékelés követ.

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

A tanévi végén nemcsak a tanulói eredményeket, hanem a kollégák éves teljesítményét, munkáját is elismerik.

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

Megteremti a fejlődés lehetőségeit.

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

Szakmai innovációban segíti a kollégáit.

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

A munkaközösségek munkáját támogatja. Heti rendszerességgel tájékoztatja őket.

4.9. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

Rendszeresen vesznek igénybe szaktanácsadókat, a kollégák egy része szívesen vállal bemutató órákat, módszertani-szakmai fórumokon kerületi szervezésben vesznek részt.

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

A továbbképzési lehetőségekről szerzett információit folyamatosan továbbítja a nevelőtestület felé elektronikus úton. A pedagógusok a számukra hasznos szakirodalmakból iskolai példányokat rendelhetnek, ezek az iskolai könyvtáron keresztül állnak a kollégák rendelkezésére.

4.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit (pl. bemutató órák, belső szakmai továbbképzések, szaktanácsadók igénybevétele).

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

Távollétében az intézményvezető-helyettes helyettesíti. A döntési jog átruházása minden esetben írásban történik, kivéve az intézményvezető-helyettes felhatalmazását.

4.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Szakmai értekezleteken.

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

Figyelembe veszi a szakmai véleményeket.

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

A bizalom és a szolidaritás mentén, szakmai alapokon: őszinte, elfogadó, együttműködő légkör megteremtésével, egyöntetű és egységes nevelői felfogással.

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

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

A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Pedagógiai és módszertani innováció – autizmussal élő és ADHD tanulók integrált nevelése. Sikeres volt a kétéves ERASMUS + pályázat megvalósítása, amely szakmai, kapcsolati szempontból is sokat adott pedagógusoknak és diákoknak egyaránt.

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

Az intézményvezető ismeri az intézmény vezetését meghatározó jogszabályokat. Folyamatosan figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat.

5.2. A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.

A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja csoportosan illetve egyénileg is.

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

Tájékoztató értekezleteken, illetve elektronikus formában.

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

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

Folyamatosan nyomon követik az intézményi erőforrások alakulását, felméri szükségleteiket.

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

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályi előírásoknak megfelelően nyilvánosságra hozzák.

5.8. A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet.

Az iskolában történő folyamatokról rendszeresen tájékoztatja a pedagógusokat, diákokat, szülőket. Az egyes döntések előkészítésébe bevonja az érintett feleket. (vita, megbeszélés, ötletbörze).

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Személyesen is részt vesz a belső szabályzatok elkészítésében, amelyek biztosítják a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

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

Törekszik a partnerek elégedettségére. Rugalmasan reagál a külső változásokra. Jövőképét kommunikálja a kollégák, a fenntartó és a szülők felé is. A vezetőt a partnerek folyamatosan el tudják érni kérdéseikkel, javaslataikkal személyesen, telefonon vagy elektronikus úton.

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

Törekszik a rendszeres kapcsolattartásra, a problémákkal kapcsolatosan a konstruktív együttműködésre.