

INTÉZMÉNYVEZETŐI ÖNÉRTÉKELÉS

Önértékelési Jegyzőkönyv

ANDOCSNÉ LEI MÓNIKA

a

**Császártöltési Bánáti Miklós Német Nemzetiségi Általános
Iskola**

Igazgatója



2020.

Jegyzőkönyv

| | |
|--|---------------------------|
| Az eljárás azonosítója | M4LB3G0DJ6JRPSZ0 |
| Az eljárás típusa | Önértékelés |
| Az értékelt neve | Andocsné Lei Mónika |
| Az értékelt azonosítója | 72632154362 |
| Az adatgyűjtés módszere | Dokumentumelemzés |
| Az adatgyűjtést végző neve | Sebestyénne Márin Anna |
| Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója | 77239898605 |
| Az adatgyűjtést végző neve | Gatterné Haszilló Gyöngyi |
| Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója | 76785140618 |
| Az adatgyűjtést végző neve | Angeliné Kismók Melinda |
| Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója | 79174839035 |
| Az adatgyűjtést végző neve | Barabás Józsefné |
| Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója | 72320091584 |
| Az adatgyűjtés dátuma | 2020. január 20-24. |

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

Az önértékelési rendszer bevezetése óta eltelt időszakban a vezetőre vonatkozó önértékelési, tanfelügyeleti ellenőrzés nem történt, így ennek fejlesztési tervei, önértékelő dokumentuma, kérdőíves felmérési eredményei sem állnak rendelkezésre.

2. Vezetői pályázat/ vezetési program

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

Az igazgató törekszik:

- Az iskola jó hírnevének továbbvitelére, a tanulói létszám megtartására.
- Az eddig elért eredmények megtartására vagy azok további növelésére.
- A sikeres rendezvények további megtartására.
- A település más intézményeivel, szervezeteivel a kapcsolatok további elmélyítésére.
- A továbbtanulás terén minél több tanítvány érjen el sikereket.
- A vezetői jövőkép összhangban áll a köznevelési rendszer előtt álló feladatokkal.

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

- Konstruktív alkotó légkör kialakítását, ahol jól érzi magát tanár, diák és a szülő is.
- Nem a versengést, hanem az egymástól tanulást tartja fontosnak az intézmény vezetője.
- A lehetőségekhez mért legnagyobb pedagógiai szabadság megvalósítását.
- Az egyéniségek kibontakozását, az önképzés támogatását.

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

- Folyamatosan értékeli a célok megvalósulását, ha szükséges a célokat vagy a feladatokat módosítja.
- Az igazgató az intézmény terveinek megvalósítását irányítja, az elérésükhöz a feladatokat szétosztja.

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

- Az iskola és a település hagyományainak továbbvitele, de keresve közben a megújulás lehetőségeit.

5. Hogyan tervezi a vezető a pedagógusokkal való együttműködést?

- Olyan feltételek megteremtésével, amellyel az iskola dinamikus szervezetté válhat.
- A pedagógus munkavégzéshez nyugodt háttér biztosításával.
- A pedagógusok ötleteinek figyelembevételével az iskola fejlődésének biztosítása.
- Nyílt és tiszta kommunikációval a célok közös megfogalmazásával.

- A pedagógia szabadság biztosítása a konstruktív és alkotó légkör kialakításához.

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

Vezetői erősségei

- a nyitottság,
- a konstruktív kapcsolatrendszer,
- a széles látáskörűség,
- a középiskolai oktatásban szerzett gyakorlata, -
- érettségi elnöki gyakorlata
- a pedagógus minősítésben szerzett tapasztalatai
- tehetséges tanulók eredményes felkészítése versenyekre
- a közösségépítő tervei
- az állandó fejlesztést és jobbítást célzó körülmények kialakítására lehetőségek, források keresése és kiaknázása
- pedagógus kollégái támogatása

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

- A kollégák munkájának rendszeres ellenőrzésével.
- Ismereteinek folyamatos bővítésével.
- A jogszabályok változásainak nyomonkövetésével.

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

- A személyi és tárgyi feltételek emelkedő szintű biztosításával.
- A tehetséggondozás és felzárkoztatás támogatásával.
- Az iskola arculatának újító jellegű változtatásával.
- A hagyományörzés kiemelt feladatának továbbvitele.

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

- Az iskola sok lehetőséget biztosít a tanórán kívüli foglalkoztatásra.P1.
- Tehetséggonzó szakkörök szervezése:angol, történelem, tánc, sport
- Napközis csoportok indítása
- Közösségi programok
- Ünnepségek szervezése
- Tanulmányi kirándulások,
- Mozi, színház és múzeum látogatások szervezése
- Zenetanulás(zongora és fúvós hangszereken)
- Egyes pályázatokkal kapcsolatos foglalkozások
- Táborok szervezése(Erzsébet tábor, nemzetiségi hagyományörző tábor alsósoknak és felsősöknek)

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

- Nagyon hangsúlyt kap a programban az értékelés, amit külső és belső mérésekkel lehet megvalósítani.
- A mérések elemzését is fontosnak tarja a program, mert így derül ki, hogy milyen intézkedésnek kell követnie a mérést.
- A pedagógusok esetében a fejlesztő célú értékelés az óra látogatások alkalmával kap szerepet.

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

A hátrányos helyzet megszüntetésére törekszik az intézmény, de ezt a feladatot az iskola egyedül nem képes megoldani.

De minden lehetőséget kiaknázunk annak érdekében, hogy a hátrányt csökkentjük.

- A sajátos nevelési igényű tanulók integrált oktatásban vesznek részt az iskolában.
- Ezenkívül lehetőséget kapnak fejlesztő pedagógus foglalkozásain való részvételre.
- Valamint korrepetáláson is külön foglalkoznak velük a kollégák.

-A tanórákon a pedagógusok a differenciálás módszerével fejlesztik a kiemelt figyelmet igénylő tanulókat.

-Pályázati lehetőségek kihasználása a hátrányos helyzetű tanulók esélyegyenlőségének javítása érdekében. Pl. Erzsébet tábor

-Mivel kis létszámú iskola vagyunk, ezért a nevelőtestület minden tagja részt vesz tanulóink nevelésében.

3. Pedagógiai program

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

Az intézményvezető által megfogalmazott jövőkép a pedagógiai program célkitűzésein alapul. Az iskolánkban folyó nevelő-oktató munka céljait az általános emberi és a nemzeti értékek tanulókkal történő megismertetése, elfogadtatása és átadása, a nemzetiségi nyelvoktatás, a hagyományörzés- és ápolás, az önművelés igényének fejlesztése határozza meg.

2. Összhangban állnak a vezetési programban megfogalmazott célok és a pedagógiai program céljai?

A vezetői program összhangban van a köznevelési rendszer előtt álló feladatokkal, az iskola Pedagógiai Programjának célkitűzéseivel. A hagyományokra alapoz. A folytonosság és a megújulás egyidejű megvalósítását hangsúlyozza.

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

A nevelő, oktató munkánkat úgy tervezzük, hogy az reális, megvalósítható legyen, optimális terhelést rójon tanulóra és tanárra egyaránt.

A tanórai és tanórán kívüli tevékenységet, munkát úgy szervezzük, hogy az teljes mértékben a tanulók személyiségének fejlődését szolgálja, előtérbe helyezve a differenciálás lehetőségét. Pedagógiai munkánk során érvényesül a motiválás, az ösztönzés, hogy tanulóink magukénak vallják a megfogalmazott célokat, feladatokat és ez által megalapozzuk továbbtanulásukat, életpályájuk sikerességét.

Fontosnak tartjuk, hogy diákjaink elsajátítsák az egyéni tanulás módszereit.

Minden gyermek számíthat a pedagógusok jóindulatú segítségére tanulmányi munkájában és életének egyéb problémáiban.

A személyi és magas színvonalú tárgyi feltételek megteremtése elősegíti a tanulói eredmények javulását.

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

A nemzetiségi nevelés-oktatás megvalósítja az iskolai nevelés-oktatás általános céljait és feladatait, és e mellett biztosítja a nemzetiség nyelvének tanulását, a nemzetiség történelmének, szellemi és anyagi kultúrájának megismerését, a hagyományőrzést- és teremtést, az önismeret kialakítását, a nemzetiségi jogok megismerését és gyakorlását. Mindezek segítik a tanulót abban, hogy megtalálja, megőrizze és fejlessze identitását, vállalja másságát, elfogadja és másoknak is megmutassa a nemzetiség értékeit, erősítse a közösséghez való kötődést.

Feladatunk, hogy készítse fel az iskola a tanulókat a pályaválasztásra, a továbbtanulásra, és önismeretre, döntéshozatali képességre nevelje őket.

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

Minden tanuló értelmi képességeit a lehető legnagyobb mértékben kívánjuk fejleszteni.

A személyiségfejlesztés és a teljesítmény-centrikusság harmóniájára törekedve iskolánk a tehetséggondozásnak és a felzárkóztatásnak egyaránt színtere.

Az iskolai tanulási folyamat során kiemelten fontos feladat a differenciálás, vagyis az, hogy a pedagógusok nevelő-oktató munkája a lehetőségekhez mérten a legnagyobb mértékben igazodjon a tanulók egyéni fejlettségéhez, képességeihez és az egyes tantárgyakból nyújtott teljesítményéhez.

Célunk minden tanulóban a benne rejlő képességek teljes kibontakoztatása, a kulcsfontosságú kompetenciák fejlesztése a személyes erősségekre alapozva, illetve az esélyegyenlőség biztosítása.

4. Egymást követő 2 tanév munkaterve és az éves beszámoló

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

- 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.
- A kollégákkal megosztja a tanulási eredményességről szóló információkat, a központi mérési eredményeket elemzi, és levonja a szükséges szakmai tanulságokat. A nevelőtestületi értekezleten az erre vonatkozó információáramlásokat biztosítja.
- Beszámolót kér a gyermeki teljesítmények folyamatos helyi szinten alkalmazott megfigyelésén vagy mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a gyermekek fejlesztése érdekében.
- A gyermekek mérését, értékelését a Pedagógiai Programban meghatározott módszerekkel, valamint a gyermekek megfigyelése rendszerén keresztül intézményi szinten értékeli, ezek, eredmények figyelembe vételével jelöli ki a fejlesztési célokat.

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 a szakmai munkaközösség vezetőit e folyamatok koordinálásában a jogszabályi hátterek ismertetésével.
- Pedagógiai, módszertani szempontok alapján a nevelőtestület aktív közreműködésével kezdeményezi és irányítja a szakmai tervezőmunkát.
- A vezető irányítja az éves tervezés egyéb dokumentumainak a kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a helyi Pedagógiai Program követelményeinek teljesítését valamennyi gyermek számára.
- Működteti a tanulási-tanítási módszerek bevalásának vizsgálatát. Nyilvánossá teszi az eredményes, hatékony nevelési –oktatási módszereket és eljárásokat, kollégáit biztosítja azok tanulási-tanítási folyamatba való bevezetésére.
- A szakmai munkaközösségi munkatervek tükrözik a tantervi követelmények összehangolt megjelenését, és ezeket a vezető munkacsoportonként fogja össze.

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

- Rendszeresen nyomon követi a célok megvalósulását, ennek alapján az intézmény feladatait is meghatározza.
- Meghatározza az intézményerősségeit és gyengeségeit (fejlesztési területeket) ehhez felhasználja a külső és a belső intézményi értékelés eredményeit.
- A vezető felhasználja a külső és belső intézmény –értékelés eredményeit, illetve a munkaközösségek elemzéseit, és ennek alapján határozza meg a fejlesztendő területeket, illetve megállapítja az iskolában kitűzött célok megvalósulását, eredményeket.
- Az éves munka tervezésénél figyelembe veszi az előző éves ellenőrzések tapasztalatait a beszámolók és a munkatervet szem előtt tartva

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

- A vezető támogatja a pedagógus kollégákat az előmenetelükben, biztosítja számukra a továbbképzéseken való részvételt. Ösztönzi a kollégákat a magasabb pedagógus fokozatok elérésére. Támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.
- Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. A beiskolázási tervben rögzíti a továbbképzések rendszerét.
- Önképzéshez ajánl szakirodalmakat, témák kidolgozását, új eredmények, kutatások megvitatását, azok esetleges adaptálását. Személyes példát mutat az önfejlesztésben.
- Alkalmat ad a pedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, a feladatok delegálásánál az egyének erősségeire építve.
- Rendszeresen felméri milyen szakmai, módszertani tudásra van szüksége az intézménynek.
- Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit. A továbbképzéseken részt vett kollégák rendszeresen tájékoztatják a nevelőtestületet az új ismeretekről. Erre a vezető mindenesetben biztosítja a lehetőséget.
- Támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.
- Alkotó légkört teremt, mely lehetőséget ad mindenkinek arra, hogy fejlesztő terveiket, ötleteiket megvalósíthassák. Támogatja az egyéni elképzeléseket, a jogszabályok és a Pedagógiai Program figyelembevételével.
- Szívügyének érzi a gyermeket támogató pályázatok sikerességét. Pl.: Határtalanul pályázatok, ill. az Erzsébet táborkok működtetését, különös figyelemmel a hátrányos helyzetű tanulókra.
- Vezetése alatt előrelépés történt a modern oktatási eszközök használatában. Pályázati és menedzser szemléletű tevékenységével a lehetőségekhez mérten, de bővült informatikai eszközparkunk, ezért minden tanteremben lehetővé vált a digitális tananyagok felhasználása a tanórákon.
- A tantárgyfelosztásban a kollégák egyenletes terhelésére, az arányos feladatosztásra törekszik a vezető a munkájában.

- A vezető kiemelt célja az idegen nyelv –oktatás színvonalának emelése, ezért felmenő rendszerben sikerült bevezetni a nívó csoportos oktatást. A gyerekek ügyesek, a szülők elégedettek az oktatás színvonalával, eredményekkel.
- Kellő tapintattal, szakszerűen oldja meg a konfliktushelyzeteket.
- Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel a problémákra, és választ ad a kérdéseikre.
- Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi.
- Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.

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 készül el az éves munkaterv megtervezése.
- A munkaközösségek félévkor és év végén értékelik a saját szakterületükön folytatott munkát. Ezek alapján készítik el a munkaközösség vezetők az írásbeli beszámolóikat, amelyeket a félévi, ill. a tanév végi iskolai beszámoló részét képezi.

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

- Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítás érdekében, ezért a vezetői elemzés elsősorban a humán erőforrásra, a nevelő-oktató munka feltételeire irányul.
- A fejlesztési lehetőségeket megkeresi, él a pályázati lehetőségekkel,
- és korrekt kapcsolatot tart a fenntartóval.
- Hatékony idő-és emberi erőforrás felhasználást valósít meg, törekszik az egyenletes terhelésre.

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

- A munkaközösségeket és egyéb csoportokat aktívan működteti, és vezetőként is részt vesz a munkában.
- Vezetői feladatait megosztja az igazgató-helyettessel, illetve a munkaközösség – vezetőikkel.
- A vezető szoros együttműködést épít ki a munkaközösség-vezetőikkel és a kollégákkal.

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

- Az éves munkaterv része a munkaközösségek terve.
- A szakmai munkaközösségek munkatervének része az aktuális feladatok megnevezése és a felelősök megválasztása.
- A munkaterv mindenki számára elérhető az online felületen.
- A vezető követi az általa létrehozott online csoporton belül is az aktuális eseményeket.

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

- Minden munkaközösség elkészíti a saját beszámolóját az adott szempont szerint, mely reflexió, ill. önreflexió is egyben az elvégzett munkára.
- A félévi és az év végi beszámolókat összességében az éves beszámoló alapját képezi. A vezető a nevelőtestületi értekezleten reflektál az elvégzett feladatokra.
- A beszámolóban a fejlesztő szemlélet van jelen, a vezető az egyéni erősségeket ösztönzi a csapatmunkában.

5. SZMSZ

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

Az intézményvezető az SZMSZ-ben leírtaknak megfelelően osztja meg a vezetési feladatokat. Az intézmény elvárásának maximálisan megfelel. Az intézményvezetőt távollétében az intézményvezető - helyettes helyettesíti. A jogszabályoknak megfelelően adja át a feladatokat. Ilyenkor az intézményvezető-helyettes azonnali intézkedést igénylő döntésekben határozhat.

Az intézményvezető a feladatait közvetlen munkatársai együttműködésével látja el.

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

A belső ellenőrzés az SZMSZ-ben előírt eljárásrend szerint valósul meg. A szakmai ellenőrzés a vezető által készített intézményi ellenőrzési terv alapján történik. Az ellenőrzések tapasztalatait az intézményvezető folyamatosan értékeli, majd intézkedik. Az intézményvezető ellenőrzi a közvetlen felügyelete alá tartozók munkáját, intézkedéseit, a pedagógusok tanórai munkáját a nevelőtestületi határozatok végrehajtását. Ellenőrzi a munkaközösségek munkáját, a nevelők óráit, a megbízások teljesítését, a munkaközösségi feladatok végrehajtását.

A munkaközösség vezetők tagjaik szakmai koordinálását végzik, átogatják a tagok óráit. Az osztályfőnökök saját osztályuk óráit látogatják.

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

Az iskola vezetősége rendszeresen tart megbeszéléseket, melyeket az intézményvezető készít elő és vezet le. Az intézményvezető a közösségekkel a pedagógus vezetők és a választott képviselők közreműködésével tartja a kapcsolatot. A kapcsolattartás fórumai: értekezletek, megbeszélések. Ezek időpontját a Munkaterv határozza meg.

Az intézményvezető az aktuális feladatokról elektronikus úton illetve a nevelői hirdetőtábláján is értesíti a nevelőket. A tanulók az osztályfőnöki órákon illetve a Diákönkormányzati üléseken tájékozódhatnak az iskola életéről, az iskolai Munkaterről és aktuális feladatokról. A szaktanárok folyamatosan tájékoztatják a tanulókat és a szülőket a tanulók fejlődéséről, haladásáról. Tájékoztatásul a szülői értekezletek, fogadóórák, elektronikus napló és az ellenőrző könyv szolgál. Ezek idejét a Munkaterv rögzíti. Az iskola vezetősége állandó kapcsolatban áll a fenntartóval, a pedagógiai szakszolgálattal, a gyermekjóléti szolgálattal és a szülői munkaközösséggel. Az intézményvezető ismeri az intézmény vezetését meghatározó jogszabályokat illetve változásokat, melyekről folyamatosan tájékoztatja a pedagógusokat.

4. Milyen a döntéshozatali rendszer szabályozása?

Az intézményvezetőt távollétében az intézményvezető- helyettes teljes joggal helyettesíti. Mindkettőjük távolléte esetén az általuk kijelölt pedagógus helyettesít .A délután távozó vezető után a foglalkozást tartó nevelő felelős az iskola működésének rendjéért. A nevelőtestület döntéseit nyílt szavazással hozza. Személyi kérdésekben titkos szavazással is dönthet. A nevelőtestület rendkívüli ügyek eldöntésére alkalmilag bizottságot hozhat létre.

5. A szabályozás hogyan támogatja az intézményen belüli együttműködéseket?

Szabályozza a nevelőtestületi üléseket a szakmai munkaközösségek munkáját, az alkalmi feladatok elvégzésére alakult csoportok, bizottságok működését.

Az intézményvezető aktívan működteti a munkaközösségeket, maga is részt vesz ezek munkájában, szervezi, kezdeményezi az intézményen belüli együttműködéseket. Segíti az információ áramlást, online módon gyorsan juttat el információt az érintetteknek, ami megfelel az intézményi elvárásoknak.

Jegyzőkönyv

| | |
|--|------------------------|
| Az eljárás azonosítója | M4LB3G0DJ6JRPSZ0 |
| Az eljárás típusa | Önértékelés |
| Az értékelt neve | Andocsné Lei Mónika |
| Az értékelt azonosítója | 72632154362 |
| Az adatgyűjtés módszere | Interjúk |
| Az adatgyűjtést végző neve | Sebestyénne Márin Anna |
| Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója | 77239898605 |
| Az adatgyűjtést végző neve | Schuszterné Bárh Éva |
| Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója | 76849420037 |
| Az adatgyűjtés dátuma | 2020. január 22. |

1. A vezetővel készített interjú javasolt kérdései

1. Hogyan történik az intézményben a jövőkép kialakítása?

A környezetünk, a jogszabályi háttér, a fenntartó és ezek elvárásai folyton változnak. A jövőkép kialakításakor ez a z elődleges szempont. Ebben a munkában számítok a tantestületre is. A módszertani megújulást, a nemzetiségi értékeink megőrzését kell szem előtt tartanunk. Sikeressé és hatékonyá kell tenni a tanulási-tanítási folyamatot. Mindezeket realizálni kell a pedagógiai programban is.

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

Az iskolai hagyományok szellemében, a német nemzetiségi identitásunk ápolása elsődleges szempont. Ezt a szempontot a kor kihívásai nak kell megfeleltetni. Konstruktívan, a stratégiai célok mentén alakítom az iskola jövőképét és nyilvánosan, konstruktív vitát is engedve, kommunikálom.

3. Hogyan képes reagálni az intézményt érintő kihívásokra?

A változásokat folyamatosan nyomon követem, adaptívan alkalmazom, a jogszabályokat szem előtt tartva, saját iskolánkra. Igyekszem gyorsan reagálni a kihívásokra és ennek érdekében a kollégákat is bevonom a tervezésbe, megvalósításba.

4. Mit tesz az intézmény deklarált céljainak elérése érdekében?

Napi szinten végrehajtom és végrehajtatom a célok eléréséhez meghatározott feladatokat.

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

Az évestervezés során célkitűzések kerülnek meghatározásra, prioritásokat állapítunk meg. A munka közös intézményi és munkaközösségi szinten. A kitűzött feladatokhoz felelősöket és határidőket rendelünk. Pontos eredményességi kritériumok kerülnek meghatározásra, amelyek mindenki számára ismertté válnak. Ezeket a tanév folyamán folyamatosan figyelemmel követjük, tanév végén pedig együtt elemezzük

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

A folyamatos kommunikáció elengedhetetlen hozzá. A lehető legtöbb információ elérését biztosítom. Az önálló információszerezés lehetőségeit megadom és támogatom. Bevonom őket a döntéshozatalba.

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

Közös ügyeinkről a kollégák véleményét mindig kikérem. Ennek fóruma lehet a tantestület. Az infokommunikáció eszközeit is bevetem ennek a célnak az érdekében. A közös diskurzus a „Mindenki előtt nyitva az ajtó” elvem erre a garancia.

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

Az együttműködés terei adottak. A munkaközösségek a különböző feladatra létrejött munkacsoportok ennek az alapja. Különböző feladatok előkészítésében és végrehajtásában, döntések meghozatalában önállóságra buzdítom őket. A folyamat során egyeztetünk és informatikai háttérrel támogatom, koordinálok munkájukat..

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

Odafigyelek mindenre és mindenkire. Engem mindig megtalálhatnak a kollégák. Felvetéseiket, ötleteiket, észrevételeiket meghallgatom és érdemben reagálok rá. A kölcsönösség elve alapján és is ezt várom tőlük. Várom az esetleges kritikát illetve a pozitív visszajelzéseket.

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

Az alapvető célok egyike ennek biztosítása. Hiszem, hogy több eszközzel is kell biztosítani a tanuló számára a fejlődés lehetőségét .

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

A munkaközösségek, szakmai csoportok a nagyobb mérföldköveknél, vagy adott probléma esetén, elemzik a tanulók előrehaladását, és a megfelelő stratégia meghatározásával reagálnak rá. A kollégák részére megadok minden támogatást, hogy megfelelő segítséget kapjanak ők is az eredményesség biztosítása érdekében. Szaktanácsadó, fejlesztő szakemberek megkeresése, továbbképzések kiválasztása.

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

Folyamatosan igyekszem reflektálni. A hét utolsó tanítási napján mindig felelevenítjük a hét történéseit, értékelem azokat. Törekszem arra, hogy véleményem meghatározó legyen az iskolai munkában.

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

Az egyik lehetőségem a tantárgyfelosztás területe, ami illeszkedik a helyi tantervhez. A másik fontos dolog, hogy szinkronban legyen a tehetséggondozás és a felzárkóztatás. Kiemelten kezeljük a BTMN-gel küzdő és SNI tanulókkal való törődést. Két fejlesztő pedagógus segíti ebben munkánkat. Kis létszámú tantestületünkben a tanmenetek ellenőrzése az igazgatóhelyettes feladata.

14. Hogyan jelenik meg az adaptivitás, differenciálás a saját tanítási gyakorlatában, valamint az intézményi működésben?

Az eltérő képességű tanulók differenciált oktatása fontos és egyben nagy kihívás számomra. Az eltérő létszámú osztályokban ez egyedi tanmeneteket eredményez. Intézményi szinten is fontos ennek a problémának a kezelése. A szaktanárok illetve a munkaközösségek adaptívan alkalmazzák a teendőiket a tehetséges illetve a felzárkóztatást igénylő gyerekekre figyelve.

15. Mit tesz az inkluzív tanulási környezet megteremtése érdekében?

Az iskola tananyagában és tanítási módszerein keresztül alkalmazkodik a diákok különböző identitására, tudására, képességeire. A sokszínűség és különbözőségek elfogadása fontos nevelési alapelvem. Ennek érdekében szükséges a pedagógusok szakmai felkészítése támogatása.

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

Rendszergazda által működtetett honlapot üzemeltetünk. Igyekszem naprakészen: versenyeredmények, közérdekű tudnivalók, fontos rendezvények szerepeltetésével.

Jó kapcsolatot ápolok a helyi önkormányzattal, kábel TV egyesülettel és a segítségükkel igyekszem a lehető legtöbb tudnivalót megosztani a közvéleménnyel. A Helyi Hírmondóban rendszeresen jelennek meg tudósítások az iskolai élettel kapcsolatban. A szülőkkel jó, személyes kapcsolatra törekszem, és a lehetőségekhez képest maximálisan állok rendelkezésükre. Az e-napló a másik csatorna, amelyen keresztül rendszeres a kapcsolattartás és így megvalósul a naprakész tájékoztatás. Az iskola felszereltsége, környezet kívül belül a jóhírünket kell hogy vigye!

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

A személyes kapcsolattartást fontosnak tartom. Az iskola különböző partnereinek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (DÖK, SzMK) törekszem a hatékonyabban együttműködésre. A fenntartó Császártöltési Német Nemzetiségi Önkormányzattal való kapcsolat a legfontosabb az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

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

PSZE és PÉM szakértőként valamint érettségi elnökként is munkakapcsolatban vagyok a környék középiskolaival. Ezt a kapcsolati tőkét igyekszem iskolám javára kamatoztatni. Ösztönzöm, támogatom a továbbtanulással kapcsolatos kollégák tevékenységét. Szervezem a továbbtanulási tájékoztató szülői

értekezletet minden évben, ahova a környék középiskoláinak képviselőit hívjuk meg. Az életutak követésénél az előírásoknak megfelelően járunk el illetve saját, mindenre kiterjedő statisztikáink is vannak.

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

A jogszabályi háttér apra kész ismerete elengedhetetlen a munkámhoz. Ebben az internekadta lehetőséget használom ki. Igyekszem maximálisan tisztában lenni a törvényi keretekkel. Rendszeres kapcsolatot tartok a többi partnerrel (óvodák, nevelési tanácsadó stb). Az információ hatalom és ezzel élni kell. Igazgató helyettes asszony segítségével napi szintű pályázati figyelmet végzünk és pályázati aktivitásunk példás.

20. Hogyan, milyen területeken fejleszti folyamatosan önmagát?

Vezetőként elsődleges celom az iskola magas szintű működtetése, menedzselése. Az ezt segítő területeket monitorozom. Folyamatosan keresem az új lehetőségeket az infokommunikáció területén. Vezetői képességeim fejlesztése is prioritást élvez. Egyre jobban kell felvértezni magam egy "jó" vezető jellemvonásaival (döntéshozás, pozitív kommunikáció, empatikus bánásmód stb.)

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

A jó munkahelyi légkör fontos a tantestületben. Ez együtt jár azzal, hogy odafigyeljek a munkatársaim véleményére a munkámmal kapcsolatban. Vezetési stílusomat tudatosan érvényesítem, erősségeimmel és korlátaimmal tisztában vagyok, erősségeimet használom, hibáimat elismerem.

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

Vezetői pályázatomban megfogalmazott célok megvalósulása a tervezett időkeretnek megfelelő. Új vezetőként fontos volt a csapatépítés, személyem elfogadtatása a kollégákkal. Sok fejlesztést sikerült elindítanom az iskolában és eszközparkunk is bővült. A tornaterem öltözőjének felújítása, az iskolaudvar modernizálását személyes sikerként éltem meg. Szakmai fejlődést szolgálja a pedagógus életpálya modellek való megfelelés igényének felkeltése. Sokan jelentkeztek és jelentkeznek minőstő eljárásra. Az iskola megítélése és beiskolázási mutatója a korábbi magas szinten maradt. Pályázati tevékenységünk folyamatosan példa értékű.

23. Milyen új célok jelentek meg?

A pedagógus életpálya modellek való megfelelés igényének felkeltése. Sokan jelentkeztek és jelentkeznek minőstő eljárásra. Két kolléga írta meg mester pedagógus fokozat elérését célzó mester programját. Egy eljárás már sikerrel zárult, a másik folyamatban van. A tanulás igényének felkeltése, támogatása a kollégák körében. A tanítók számára új műveltség terület megszerzését célzó képzéseket propagáltam, ezzel igyekszem a szakos ellátottságot javítani.

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

Erre a kérdésre adandó válaszom egybecseng az előző pontban megfogalmazottakkal. Mesterpedagógusként, szakértőként sokat tudtam segíteni a kollégák felkészülését a minősítési eljárásokban. Szaktanácsadók igénylésével is biztosítottam a sikeres felkészülést. Az önértékelés folyamatának elindításával is támogattam a folyamatot.

2. A vezető munkájáról a munkáltatójával készített interjú javasolt kérdései

1. Hogyan kommunikálja a vezető az intézmény jövőképét, céljait?

A pedagógiai programmal összhangban kommunikálja az intézmény céljait. Figyelembe véve iskolánk nemzetiségi jellegét.

2. Hogyan biztosítja a vezető a tanulás-tanítás eredményességét, a középfokú intézményekben való továbbtanulást célzó sikeres felkészítést?

A tehetséggondozást és a felzárkóztatást szem előtt tartva lehetőséget biztosít csoportbontásra, nagy hangsúlyt fektet a megfelelő szakosellátottságra. Lehetőséget biztosít a középfokú intézmények felvételi eljárásának előkészítésére.

3. Mennyire sikerül a nevelőtestülettel a változások megértetése, kezelése?

A nevelőtestülettel jó kapcsolatot tart fenn, rendszeresen tart értekezleteket, megbeszéléseket, nyitott a közösség véleményére.

4. Mennyire hatékonyan irányítja a megvalósítást?

Hatékonyan irányítja a feladatok megvalósítását.

5. Képvisei-e a vezető az intézmény érdekeit? Ha igen, hogyan teszi ezt?

A fenntartóval együttműködve az intézmény érdekeit tartja szem előtt.

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

A kollégái érdekeit képviseli, munkájukban pozitív megerősítéssel motiválja őket.

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

Tevékenységében, megnyilvánulásaiban, törekvéseiben egyértelműen tükröződik az intézmény iránti elkötelezettsége.

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

Az együttműködésre a konstruktivitás és a bizalom jellemző.

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

Folyamatosan képezi magát. Pedagógus szakvizsgával, szakértői végzettséggel rendelkezik.

10. Rendszeres-e az intézményben a pedagógusok munkájának ellenőrzése, értékelése?

Kollégáinak munkáját rendszeresen ellenőrzi, óráikat látogatja, a munkaközösségi vezetők véleményét kikéri.

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

Fontosnak tartja a pedagógusok képzését, beiskolázását, továbbképzését, portfólió készítését.

12. Tájékoztatási kötelezettségének eleget tesz-e a vezető?

Az intézmény dolgozóit szóban és írásban tájékoztatja az aktuális szakmai kérdésekről, változásokról, újdonságokról.

13. Hogyan működteti a vezető a nyilvánosság biztosítását?

Az iskola honlapján a szülőket és a nyilvánosságot tájékoztatja az intézményi programokról, eseményekről. A helyi újságban is jelentet meg írásokat az iskola életéről. A helyi kábeltelevízió rendszeresen sugároz az eseményekről.

14. Hogyan hasznosítja a vezető az intézmény kapcsolatrendszerét?

Jó kapcsolatot tart fenn az SZMK-val, óvodával, önkormányzattal, a helyi vállalkozókkal és a szülőkkel.

15. A továbbképzések irányítása összhangban van-e a pedagógiai program céljaival?

A beiskolázási tervet a pedagógiai programmal összhangban készíti el, szem előtt tartva az intézmény érdekeit.

3. A vezetőtársakkal készített interjú javasolt kérdései

1. Hogyan, mi alapján változtatja az intézmény a képzési struktúráját? Milyen szerepe van ebben az intézmény vezetőjének?

Az intézmény képzési struktúrája egyrészt a hagyományokra, másrészt a szülők illetve a körülmények megváltozott elvárásaira épül: az intézmény vezetője minden erejével támogatja a német nemzetiségi nyelv és az angol nyelv oktatását.

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

Az intézményi munkát meghatározó alapdokumentumokat (Pedagógiai Program, Házirend) a jogszabályi előírásoknak megfelelően, a nevelőtestület véleményének, kezdeményezéseinek meghallgatásával, a szülők elvárásainak, javaslatainak, a fenntartó igényeinek figyelembevételével készítjük el.

A dokumentumok végső szövegezését a vezető koordinálásával az általa felkért kollégák végzik, a vezető még egyszer átnézi, majd a nevelőtestület fogadja el.

Az éves munkatervet a stratégiai céloknak megfelelően a munkaközösség-vezetők bevonásával készítjük el.

3. 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, majd levezényli az új tervek megvalósítását.

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

Hétről hétre nyomon követi a célok megvalósulását. A munkaközösség-vezetők és a pedagógusok rendszeresen tájékoztatják az elért eredményekről, de a problémákról, nehézségekről is. Ezeket felhasználva a vezetőtársak segítségével a vezető határozza meg az intézmény erősségeit és a fejleszthető területeket.

5. Hogyan teremt a vezető a változásokra nyitott szervezetet? Mit tesz ennek érdekében?

Folyamatosan tájékoztatja a kollégáit a megjelenő változásokról. Figyelemmel kíséri a

továbbképzési lehetőségeket, az intézmény számára hasznosakra felhívja a figyelmet és lehetőséget biztosít a képzésen való részvételre. Különösen támogatja azokat, amelyeken a tantestület minél nagyobb számban részt tud venni. Meg is szervezi az ezeken való részvételt. Szívesen veszi a nevelő-oktató munka eredményesebbé tételére irányuló nevelőtestületi, tanári, tanulói, szülői, fenntartói kezdeményezéseket. Segíti és részt vesz a kezdeményezések megvalósításában. Rendszeresen konzultál vezetőtársaival, a munkaközösség-vezetőkkel, a nevelőtestület tagjaival az innovációs lehetőségekről, kikéri a véleményüket a változtatásokról.

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

Az intézményvezető ismeri az intézmény vezetését meghatározó jogszabályokat és igyekszik folyamatosan figyelemmel kísérni a jogszabályi változásokat.

A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja elsősorban az értekezleteken, ritkábban az elektronikus levelező rendszeren vagy személyesen.

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

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályi előírásoknak megfelelően nyilvánosságra hozzuk. A mindennapos történések, események az intézmény honlapján, és községi újság és a falu hivatalos honlapján és facebook oldalán követhetők nyomon. Gyakran jelenik meg az intézményvezető jóvoltából a helyi kábel televízió is a különböző rendezvényeinken. Mindemellett a vezetőt a partnerek folyamatosan el tudják érni kérdéseikkel, javaslataikkal személyesen, telefonon vagy elektronikus úton is.

8. Hogyan biztosítja a vezető az átláthatóságot a vezetésben, irányításban? Milyen módszerei, eljárásai léteznek erre?

Személyesen is részt vesz a belső szabályzatok elkészítésében, amelyek biztosítják a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. A pedagógusoktól, a tanulóktól és a szülőktől is megköveteli a szabályzatokban leírtak betartását. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

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

A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a kollégák szakmai terveinek illetve anyagi lehetőségeinek. Rendszeresen felméri, hogy milyen szakmai tudásra van szüksége az intézménynek, és törekszik megtalálni a megfelelő személyeket és anyagi támogatást a képzések elvégzésére.

Szorgalmazza az intézményen belüli továbbképzési lehetőségeket. Keresi az olyan továbbképzési lehetőségeket, amin a tantestület minél nagyobb számban részt tud venni. Ezeket meg is szervezi.

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

Ahhoz nyújt elsősorban segítséget, hogy az elektronikus formában megjelenő kiadványokhoz hozzá tudjanak férni a pedagógusok.

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

Igyekszik olyan feladatokat adni a kollégáknak, ahol használják a megszerzett tudást. Szorgalmazza a belső tudásmegosztását.

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

Az óralátogatások teremtenek lehetőséget az egymástól való tanulásra. Az azonos szakosok folyamatosan konzultálnak a tárggyal kapcsolatban: tapasztalatok, új módszerek, számonkérések, dolgozatok.

Mindezeket támogatja a vezető, ha teheti, részt is vesz rajtuk.

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

-Rendszeresen szóbeli tájékoztatókat tart.

A vezető a vezetőtárral folyamatos személyes konzultációban van. Havi szinten hosszabb nevelőtestületi értekezleteket tart, évente többször munkaközösségi értekezleteket látogat. Ezeket egészíti ki ill. az ezeken elhangzottak jelennek meg az elektronikus levelezések formájában.

A nevelői szobában lévő táblán a legsürgősebb információk jelennek meg.

Gyakoriak a személyes konzultációk és a telefonos egyeztetések is. A gyakorlat azt mutatja, hogy ezek a kommunikációs formák eredményesen működnek, a kollégákhoz időben eljutnak az őket érintő, munkájukhoz szükséges információk.

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

Amikor teheti, látogatja a vezetőtársakkal és a munkaközösség-vezetőkkel a kollégák tanóráit, melyet részletes pedagógiai-szakmai megbeszélés és értékelés követ. A félévi és a tanévi végi értékelő értekezleteken nemcsak a tanulói eredményeket, hanem a kollégák éves teljesítményét, munkáját is elismerjük.

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

Az iskolavezetés folyamatosan nyomon követi az intézményi erőforrások alakulását, felmérjük szükségleteinket, folyamatosan konzultálunk a fenntartó német nemzetiségi önkormányzattal. Az egyeztetéseket minden esetben a vezető folytatja le. Tevékenysége sikerét jelzi, hogy általában sikeresen végződnek az egyeztetések.

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

Német nyelvből és angol nyelvből csoportbontásban tanítunk évek óta.

A heti öt testnevelés óra keretében az 1.-6. osztályig heti egy néptánc órát tartunk, míg a hetedik és nyolcadik osztályban társastáncre járnak tanulóink.

A 2019/2020-as tanévtől csoportok bontására került sor matematika és Magyar nyelv és irodalom tantárgyakból ötödik és hatodik évfolyamokon. Vezetőnk mindezeknek a változásoknak szervezője.

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

Önértékelése reális, ismeri erősségeit és korlátait. Vezetői munkájával kapcsolatban számít vezetőtársai és kollégái, a szülők, az iskola igazgatója valamint a fenntartó képviselőinek véleményére, ezeket beépíti napi vezetési gyakorlatába.

Rendszeresen vesz részt konferenciákon, szakmai fórumokon, továbbképzéseken, azokon aktívan szerepel.