

Tisztelt Szülők!

2019. november 26-án iskolánkban tanfelügyeleti ellenőrzés zajlott. Az országos tanfelügyelet keretében lebonyolított intézményellenőrzés célja annak feltárása volt, hogy az intézmény hogyan valósította meg saját pedagógiai programját, céljainak hogyan tudott megfelelni, azok megvalósításában hol tart.

A jogszabályi előírásnak megfelelően az ellenőrzést ötévente egyszer kell elvégezni. Ezt az ellenőrzést iskolánkban már megelőzte az intézményvezetői önértékelés, intézményvezetői tanfelügyeleti ellenőrzés, valamint az intézményi önellenőrzés is.

A három szakértő előzetesen már tanulmányozta az iskola pedagógiai programját, szervezeti és működési szabályzatát, továbbképzési programját, beiskolázási terveit, az elmúlt két év munkaterveit és beszámolóit, az elmúlt 5 év kompetenciamérésének és egyéb iskolai méréseinek eredményeit és elemzéseit. Ezeken felül hozzáférhettek az iskola pedagógusainak önértékelési jegyzőkönyveihez, valamint a korábban már említett intézményvezetői önellenőrzés, intézményvezetői tanfelügyeleti ellenőrzés és intézményi önértékelés dokumentumaihoz is.

A látogatási napon a tanfelügyelők interjút készítettek a szülők és a nevelőtestület képviselőivel, valamint az intézményvezetővel. A helyszínen ellenőrizhettek egyéb iratokat /helyi tanterv, tanmenetek, szabályzatok, fenntartói vélemény, partneri elégedettségi mérések.../. Munkájukat egy összegző dokumentum készítésével fejezték be /2019. december 11./, amelyben megnevezték a kiemelkedő és fejleszthető területeket.

Intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés szakértői összegző értékelése 2019.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Javasoljuk a tanulók pontozásos típusú értékelésének részletesebb kidolgozását a pedagógiai programban az egységesebb szummatív értékelés megvalósulásának érdekében. A tanulók ellenőrzésében, értékelésében hangsúlyosabban jelenjen meg a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, követelmények szerinti fejlesztő jelleg minden pedagógus részéről.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény vezetése példa értékűen irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását. Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (széles körű partneri kapcsolatok, pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek. Az intézményi pedagógiai folyamatok (például tanévre, tanulócsoportha tervezett egymásra épülő tevékenységek) a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt tanulási eredmények elérését, a szülők, tanulók, partnerek elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják. Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek. A tanév végi beszámolók eredményei, szükséges fejlesztési megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése. A pedagógusok, tervező munkájuk során figyelembe veszik az intézmény vonatkozásában alkalmazott tantervi, tartalmi és az intézményi belső elvárásokat, valamint az általuk nevelt, oktatótt egyének és csoportok fejlesztési céljait. A tanulási eredményeket az intézmény folyamatosan követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre. Az intézményi önértékelési rendszer működését az intézmény

vezetésével a BECS irányítja, az önértékelési folyamatban a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz. Az intézmény nagy hangsúlyt fektet a szociális hátrányokkal érkező tanulók megsegítésére a részképességek átmeneti zavarával küzdők szakszerű felzárkóztatására, a sajátos nevelési igényű tanulók képességeikhez mért fejlesztésére, az esélyegyenlőség biztosítására valamennyi tanuló számára. Kiemelt területként kezeli az intézmény a tehetségfejlesztést. Az iskola specialitásain túl színes és gazdag tanórán kívüli foglalkozásokat biztosít a tanulók számára.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A lemorzsolódással veszélyeztetett törvény által meghatározott tanulók esetében komplex pedagógiai intézkedések alkalmazása lemorzsolódásuk megakadályozására a lemorzsolódási mutatók alapján.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény kiemelten figyel a személyközpontúságra, az értékek közvetítésére és beépítésére a tanulók és tanulóközösségek tudatába és életmódjába. Kifejezetten hangsúlyos területként szerepel az intézményi sajátosságok között a művészeti nevelés és a sport. Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát. A pedagógusok, osztályfőnökök és a diákönkormányzatért felelős pedagógus munkája jól koordinált, sokszínű és alapos. A fejlesztés eredményét folyamatosan nyomon követik, s ha szükséges, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre. Kiemelt cél, hogy minden tanulóban megtalálják a tehetséget. Számos érzékenyítő programot szerveznek a tanulók számára. A tanulási nehézséggel, zavarral küzdő tanulók megsegítésében a tanítók, fejlesztő pedagógusok, gyógypedagógusok működnek közre. A gyógypedagógus belső továbbképzést tart, melyen a SNI tanulók megsegítéséhez gyakorlati tanácsokkal segíti a pedagógus kollégák munkáját. Az önálló tanulás támogatása érdekében az intézmény pedagógiai programjával összhangban történik a nevelési-oktatási módszerek, eljárások kiválasztása vagy kidolgozása, és azok bevezetésének megtervezése, megvalósítása. Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető. A stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat magas színvonalon teljesíti az intézmény. A szülők részvétele az iskolai rendezvényeken, közösségi programokban kimagaslóan aktív. Az éves munkaterv tartalmazza a SZM munkatervét, év végén pedig beszámolót készítenek az elvégzett feladatokról.

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

A pedagógiai programban prioritást élvez a képességfejlesztés, a tanulás-tanítás eredményessége. Az intézmény eredményes működése számos partner bevonásával történik, akikkel kölcsönösen jó kapcsolatot tartanak. Az országos kompetenciamérés eredményei évek óta az országos átlagnak megfelelőek, vagy meghaladják azokat a hozzáadott pedagógiai érték magas színvonalának köszönhetően. A kiemelt tárgyak (magyar nyelv és irodalom, matematika) oktatása mérhető módon, dokumentáltan eredményes. Az angol-magyar

kéttannyelvű képzés kiemelt színvonalú. A tagozaton tanuló gyermekek 90 %-a középfokú nyelvvizsgát tesz 8. osztály végéig, a maradék 10% alapfokú nyelvvizsgáig jut. A színvonalas eredmények eléréséhez elengedhetetlen a pedagógusok, munkaközösségek összehangolt, együttműködő hozzáállása. A kimaradt diákok nyomon-követésének kialakult rendje és eljárása van. A feladatot a BECS munkaközösség tagja végzi. A szempontsor alapján készült adatok elemzésével következtetéseket vonnak le, prezentációt készítenek, az eredmények felhasználásával fejlesztési tervek készülnek.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Az intézményben működő szakmai munkaközösségek az éves céloknak megfelelően maguk alakítják ki munkatervüket a vezetés maximális támogatásával. Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködések, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra. A munkaközösségek, munkacsoportok bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése. A tanulók nevelése-oktatása érdekében a szakmai közösségek tevékenységén túl a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldásában. Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása. A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek, munkacsoportok komoly feladatot vállalnak. Az intézményvezető kiemelt figyelmet fordít a pedagógusok minél szélesebb körű tájékoztatására annak érdekében, hogy hozzájussanak a legfontosabb információkhoz. Ösztönzi őket, hogy az újonnan megjelenő pedagógiai szakirodalmat, elektronikus tananyagokat, okostankönyveket tanulmányozzák önmaguk szakmai fejlődése érdekében, vegyenek részt továbbképzéseken, konferenciákon tartsanak előadásokat (kéttannyelvű képzés tapasztalati), mutassanak be jó gyakorlatot (iskolakert). A belső tudásmegosztás változatos formái működnek az iskolában: nevelőtestületi értekezletek, bemutató órák, óralátogatások (egymástól való tanulás szinterei), belső szakmai továbbképzések. A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges változásokról, feladatokról folyamatosan tájékoztatja a vezetőség. Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs csatornát működtetnek (faliújság, heti terv a tanáriban), de általánosságá vált az online módon történő gyors információáramlás

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Az iskola különböző országos, megyei és városi szakmai szervezetekkel, civil szervezetekkel tart kapcsolatot, illetve tagja szakmai egyesületeknek. Rendszeres munkakapcsolatot tartanak fenn a Remény Alapítvánnyal, az Olad Városrésztért Egyesülettel, az iskola környezetében lévő óvodákkal, a Szombathelyi Tankerületi Központ iskoláival, a pályaválasztást segítő

intézményekkel, középiskolákkal, továbbképző intézményekkel, a Magyar–angol két tanítási nyelvű képzést támogató intézményekkel, a sport-korcsolyaoktatást támogató szervezetekkel, a Korcsolyázó Diáksport Egyesülettel. Testvériskolai kapcsolatot tart fenn a felsőöri (oberwarti) Volksschule-vel, és a csíkszeredai Nagy Imre Általános Iskolával. Szombathely kulturális intézményeivel, egyházakkal, a médiával folyamatos a kapcsolat. Rendszeresen jelennek meg híradások az iskola szabadidős programjairól, projektnapjairól, eredményeiről. Hatékony kapcsolattartás működik a pedagógiai szakszolgálatokkal, a pedagógiai szakmai szolgáltatókkal, a gyermekjóléti szolgálattal, az iskola-egészségügyi ellátását biztosító egészségügyi szolgáltatóval. Az intézmény kapcsolattartási rendszere a célokkal és feladatokkal összhangban egy jól működő rendszert alkot. Az SZMSZ részletesen szabályozza az iskola kapcsolattartási rendjét. Az intézményvezető nagy hangsúlyt fektet a különböző szervezeti egységek közötti kommunikációra, információcsere koordinálására, a kiegyensúlyozott, kölcsönös tiszteleten alapuló kapcsolattartásra. Az intézményvezető régóta aktív tagja a Szombathely kulturális, civil szervezeteinek. A Joskar-Ola Lakótelepért Alapítvány kuratóriumi tagjaként részt vett szűkebb lakóhelye kulturális életének alakításában. Jelenleg az Olad Városrésztért Egyesület aktív tagja. Az iskola szoros kapcsolatot ápol az egyesülettel (közös programok szervezése, Tanoda program, iskolakert) A Martinus Vallási és Kulturális Egyesület alapító tagjaként szerepet vállalt a város Szent Márton kultuszának ápolásában. Szombathelyi Pedagógusok Szakmai Képviselőtestületének több pedagógus is tagja. Az intézmény pedagógusa a Nemzeti Pedagógus Kar Vas megye küldötte, az Etikai bizottság elnöke. A pedagógusok és a tanulók részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken. A pedagógusok és a tanulók részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken: - Szemétszedés – csatlakozás a „TeSzedd” országos rendezvényhez, Pályaorientációs Roadshow – Aréna Savariában, Autómentes Nap – Fő tér, Európai Diáksport Napja, Állatok Világnapja: állateledel gyűjtés a menhelyi állatoknak, „Együtt élünk”: a látók és a nem látók világának egymáshoz közelítése, a Vas Megyei Rendőrség Bűnmegelőzési Alosztályával közösen 20. DADA vetélkedő, - „Varázsolj mosolyt egy társad arcára!”: 80 gyermek karácsonyának szebbé tétele a szeretet ünnepén, a Magyar Autóklub közlekedésbiztonsági bemutatója, Mátyás- emlékévvvel kapcsolatos városi rendezvény, az ŐrvidékHázban: Tudós Teodor találkozása Mátyás királlyal – OLADiákszínpad előadása a Savaria Történelmi Karnevál Nagyszínpadán, angol nyelven a Savaria Történelmi Karneválra érkezett testvérvárosi küldötteknek a Megyeházán. Re-akció a Nemzeti Bűnmegelőzési Tanács által kidolgozott bűnmegelőzési rendezvény, „Széles a Piave vize...” – kegyeleti út.

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A folyamatos infrastruktúra fejlesztése mellett az intézmény célkitűzései, feladatai, specializációi szükségessé teszik egy új tornaterem létesítését, valamint a digitális eszközrendszer további bővítését.

Kiemelkedő területek:

Örökös Ökoiskolaként kiemelten fontos a környezettudatos nevelés. Ehhez rendelkeznek nagy udvarral, iskolakerttel, sziklakerttel, az iskola épületében sok növény található, szelektív hulladékgyűjtést, komposztálást végeznek. A PP-ban kiemelt szerepet kap a sport. Ehhez tornaterem, korcsolyapálya, kinti kézilabda-, röplabda- és kosárlabda-pálya áll rendelkezésre. A tornaterem közös használata a szomszédos intézménnyel sok nehézség forrása, ezért szükséges lenne egy új tornaterem. Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a tárgyi és humán erőforrás szükségletéről. Az intézmény működésének

minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán struktúra, ezért különösen fontosnak tartja az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségek legjobb kihasználását. Az ötéves továbbképzési tervben prioritást élveznek az intézmény specializációi támasztotta igényeknek való megfelelés a megfogalmazott jövőkép realizálásához. Az intézmény rendelkezik egy jól felszerelt fejlesztő teremmel, melyben a különleges bánásmódot igénylő gyermekek egyéni vagy kiscsoportos fejlesztő óráit tartják. Sok eszköz és fejlesztő játék található, melyek segítik a munkát. Ezek között vannak mozgásfejlesztésre szolgáló eszközök, de számítógép is rendelkezésre áll a digitális tananyagok használatára. Az intézményvezető folyamatosan jelzi a fenntartó felé az aktuális fejlesztések szükségességét. Keresi a megoldáshoz szükséges forrásokat, szponzorokat. Pl. az iskolai játszótér komoly helyi összefogás eredménye. Az intézményben a meglévő IKT-eszközöket maximálisan kihasználják, azonban további fejlesztésre lenne szükség, hogy a XXI. század digitális alapú oktatásának megfeleljen az intézmény. A vezetők elhivatottak, elkötelezettek, felkészültek a pedagógiai munka irányítására, ellenőrzésére. Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző. Az intézményben magas színvonalon ápolják hagyományaikat, nyitottak az új hagyományok bevezetésére is. A vezetők és pedagógusok folyamatosan új ötletekkel, kezdeményezésekkel gazdagítják az iskola meglévő hagyományainak repertoárját. Az intézményvezető jó érzékkel fordul egy-egy terület felelősének kiválasztásához, meggyőzéséhez. Az egyenletes terhelés érdekében kiemelt hangsúlyt fektet az együttműködés, team munka hatékonyságának erősítésére. Szívesen fogadja, felkarolja a pedagógusok részéről érkező kezdeményezéseket, fejlesztéseket, az innovációs törekvéseket. A nevelő-oktató munka eredményességének javítását ígérő továbbképzéseken való részvételt maximálisan támogatja.

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Az iskola pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban foglaltakkal. A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az iskola sajátos (angol-magyar kéttannyelvűség, sport, művészeti) nevelési-oktatási feladatait, céljait. Minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül. A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók. A képzési és fejlesztési tervek elkészítésénél alapvető szempont, hogy a pedagógusok szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeni igényeinek. Nyitottak az új módszerekre, a szükséges eszközök beszerzése folyamatos. A taneszközök kiválasztása a hatályos és vonatkozó jogszabályok betartásával történik.

Vezetői tanfelügyeleti ellenőrzés szakértő megállapításai 2019.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az SNI-s, BTM-es és a tanulásban lemaradt diákok fejlesztése, értékelése, differenciált tanmenetek alkalmazása. A diákok tantárgyi ellenőrzésében, értékelésében jelenjen meg hangsúlyosabban a fejlesztő jelleg.(önfejlesztési terv)

Kiemelkedő területek:

A különböző megbízatásai és vállalásai révén szerzett tapasztalatit felhasználva dominánsan vesz részt az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában. – erről vezetői pályázata is tanúskodik. Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet alkotnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. Az intézményvezető rendelkezik határozott jövőképpel, erről egyeztet a fenntartóval és a kollégákkal is, ezek eléréséhez meg tudja nyerni a partnereket. -vezetői, vezetőtársi interjúk Változatos tanórán kívüli tevékenységekkel segítik a tanulás-tanítás eredményeinek javítását. Dicséretes, hogy az angol-magyar két tanítási nyelvű képzésben részt vevő tanulók döntő többsége a tanulmányai végére középszintű nyelvvizsgát tesz. - fenntartói interjú

A munkatervek és az éves beszámolók tükrözik a jól megtervezett, tudatos szakmai munkát. A folyamatosan magas szintű teljesítmény igazolja ennek a munkának a sikerességét. Fontosnak tartja a tanulók kognitív, szociális és személyes kompetenciáinak fejlesztését. A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító nevelő-oktató munkát vár el. Erre inspirál, továbbképzéseket támogat.-munkatervek

A tanulók és szülők körében elvégzett elégedettségi vizsgálatok konklúzióit felhasználja a további feladatok kijelölésénél, az elért sikerek megőrzése, fokozása kapcsán leírt törekvéseiben. - lásd: vezetői pályázata, pedagógiai program

Az eredmények folyamatos elemzésével az intézményvezető személyes példamutatással vesz részt a mérések eredményeinek elemzésében. Az eredményekre fejlesztési feladatokat határoznak meg. Szakmai felkészültségével, tapasztalataival aktívan bekapcsolódik az érintett teamek munkájába (fejlesztő munkacsoport, BECS). (vezetőtársakkal készített interjú, de az éves beszámolójában is.)

Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába. A pedagógusok nevelési értekezleteken és a munkaközösségi értekezleten is tudnak tájékozódni, tapasztalatot cserélni, további feladatokat megfogalmazni az egyes diákok, tanulócsoportok által elért eredményekkel kapcsolatban. Az egyes munkaközösségek munkatervei és beszámolói között találunk olyanokat, amelyek az előző tanév mérési eredményeire reagálva fogalmazzák meg a következő tanév legfontosabb feladatait. (éves munkaterv, éves beszámoló) Az éves munkatervben szerepel a tanmenetek elkészítésének, leadásának, feltöltésének, valamint bemutatásának feladata, illetve azok ellenőrzése a munkaközösség-vezetők által. Munkaközösségi szinten bemutatót tartanak, milyen elvárásoknak feleljenek meg a tanmenetek, mivel egészítsék ki azokat a kollégák.(éves beszámoló)

Vezetői programjának hangsúlyos eleme az oktató-nevelő munka segíti a tanulókat képességeik kibontakoztatásában – nevelőtestületi kérdőív A munkatervben szereplő, kiemelt fejlesztési területek és azok megvalósulására tett intézkedések között értékeli ezeket az éves beszámolóban.

A felzárkóztatás kiemelt feladat. A lemaradó tanulók rendszeresen kapnak segítséget nevelőtestületi kérdőív. A tanév legfontosabb céljai és kiemelt feladatai között határozzák meg

az ezzel kapcsolatos feladatokat az éves munkatervben. A munkatervben szereplő, kiemelt fejlesztési területek és azok megvalósulására tett intézkedések között értékeli ezeket az éves beszámolóban.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- nincs

Kiemelkedő területek:

A jövőkép megfogalmazása során a helyzet meghatározása reális, felelősség teljes. Az épület és annak tárgyi-élőhelyi adottságaiból kiindulva az iskolahasználók elvárásaira, javaslataira, a szükséges és lehetséges bevonásukra alapozza a változtatásokra és a fejlesztésekre vonatkozó vezetői programjának külön fejezetét. Az ezekből kibontott operatív feladatai a munkatervben a beszámolóban jelennek meg. Rendszeresen követi a köznevelésben zajló változásokat, részt vesz szakmai képzéseken, konferenciákon, pályázatok lebonyolításában. Folyamatosan elemzi az iskola belső állapotát és a környezet változásait. Stratégiai céljainak megfogalmazásakor megpróbál elébe menni a változásoknak.

Az intézményi jövőkép, és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel teljes a koherencia. lásd: vezetői pályázata, pedagógiai program A megvalósításra is fogalmaz meg konkrét tevékenységeket (pl. az Örökös ÖKO iskolára, testvérkapcsolatokra vonatkozóan) munkaterv/éves szinten ehhez a partnereket is meg tudja nyerni.

Rendszeresen figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat a Tankerület által szervezett igazgatói értekezleteken, a szombathelyi kulturális, tudományos rendezvényeken, konferenciákon, szakmai fórumokon, a hivatalos email-eken (OH, Kormányhivatal), a továbbképzéseken, önképzéssel. A törvényi változások nyomán követésével megtervezi, irányítja, ellenőrzi az iskolában folyó oktató-nevelő munkát, a szakmai dokumentumok elkészítését, átdolgozását. Értekezleteken és a kommunikációs csatornákon keresztül rendszeresen tájékoztatja a kollégákat a változásokról. Az érintetteket külön is értesíti a jogszabályi változásokról. (vezetőtársakkal készített interjú).

Meggyőzéssel, hiteles kommunikációval. A „vesztéseknek” más kibontakozási, egzisztenciális lehetőségeket kínál fel. -vezetői interjú Pozitív, támogató környezetet alakít ki. Az egész tantestületet érintő továbbképzéseket szervez, („Élménypedagógia” program, konfliktuskezelés stb) kiváló előadókat hív, a továbbképzésekre, konferenciákra, szakmai napokra aktivizálja a tantestület tagjait, és maga is rendszeresen részt vesz ezeken.(munkaterv, interjú vezető társakkal)

Aktív és kezdeményező az újításokban. Ezeket megfontolt módon vezeti be jól felépített oktató és tájékoztató programokon keresztül. A felmerülő kérdésekre higgadt, szakszerű és biztató válaszokat ad. (pályázat, munkaterv, interjú)

A beszámoló adataiból határozza meg az erősségeket és gyengeségeket. Vezetőként feladata a probléma azonosítása, a fejlesztési területek azonosítása, rövid és hosszú távú célok megfogalmazása. (vezetői interjú)

A szülői és tanuló elégedettségi mérések, a tantestületi klímateszt eredménye, a tanfelügyeleti és minősítési eljárások kapcsán megfogalmazott erősségek és fejlesztendő területek, jogszabályi változások tükrében történik az operatív munka megtervezése.(vezetőtársakkal készített interjú, munkaterv)

Az intézményvezető figyelemmel kíséri a változásokat, azok okait és folyamatát. A nevelőtestület felé jól kommunikálja a változásokat, az új feladatokat. A teendőket a

nevelőtestülettel közösen fogalmazzák meg, a vezető döntései során épít a pedagógusközösség véleményére, fenntartói interjú Támogatja a jó gyakorlatokat, innovatív ötleteket, szakmai teamek működését, jó gyakorlatokat alakítanak ki (iskolakert), belső továbbképzéseken és műhelymunkákon osztják meg tapasztalataikat. (munkaterv, interjú vezetőtársakkal)

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- nincs

Kiemelkedő területek:

3.1.1. Meghallgatja a helyettesek és a munkaközösség-vezetők véleményét, együtt jó csapatot alkotnak. vezetőtársi interjú 3.1.2. A vezetői pályázatban az intézményi helyzetelemzésbe belehelyezi saját eddigi intézményvezetői tevékenységét, jól látja az eredményeket, és a célokat is megfogalmazza. 3.1.3. Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli. A vezetőtársakkal, fenntartóval és a vezetővel készített interjúban elhangzottak egybecsengése ezt megerősíti. 3.2.5. Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti. A vezetőtársakkal, fenntartóval és a vezetővel készített interjú ezt alátámasztják. 3.2.6. Erős a vezető intézménye iránti elkötelezettsége, kiemelt szerepet szán a példamutatásnak. Munkájában megvalósul a szavak és tettek egysége. (interjúk, önértékelés) Tagja és aktív résztvevője a szakmai szervezeteknek, fórumoknak, pl. a Szombathelyi Pedagógusok Szakmai Képviselőtestületének, a Szombathelyi Tankerületi Központ Tankerületi Tanácsának. Szakmai és jogszabályi ismeretei kiemelkedők, naprakészek. Az intézményvezetői közösség aktív tagja. Véleménye vezető kollégái számára is mértékadó. fenntartói interjú Vezetői tevékenysége tudatos, folyamatosan figyel a környezet és a jogszabályok változására, reagál ezekre és keresi az intézmény munkájában a fejlesztendő területeket. Nem elégszik meg az elért kimagasló eredmények szinten tartásával. Önképzéssel, konferenciákkal, tapasztalatcserék látogatásával gazdagítja vezetői eszköztárát. (interjúk, önértékelés, munkatervek)

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményi munkaterv időszakos előrehaladásának, az egyes feladatkörökben dolgozók, tanuló közösségek, vagy az adminisztratív és technikai munkakörben tevékenykedők célzatos, a tanév elején kidolgozott intézmény szintű ellenőrzési terv szerint történő vezető és vezető helyettes körben történő elvégzése hatékonyabban segítené az elvégzett munka és abban résztvevők értékelését éppúgy, mint a következő időszakot megcélzó feladatoknak a kijelölését. - vezetői interjú Több alkalommal és változatos formák biztosításával javasolt szorgalmaznia a belső tudásmegosztást. A vezetői programja ezt nem részletezi, a vezetői interjúban is felszínre került terület A tanulók szociális kompetenciáinak fejlesztése, különös tekintettel a felnőttekkel, társaikkal szembeni viselkedés, erkölcsi normák, tudatosan vállalt értékrend, tanulói együttműködés tekintetében az intézményvezetői önértékelés során meghatározott fejlesztés érdekében (önfejlesztési terv)

Kiemelkedő területek:

Az intézményi dokumentumok (elsősorban az SzMSz) egyértelműen meghatározzák ezeket a jogköröket. A vezetőtársak munkamegosztása jól strukturált, nincs felesleges átfedés, redundancia a feladatkiosztásban. A vezetőtársak a rájuk bízott területeken teljes körűen önállóak és döntési kompetenciával rendelkeznek. (interjú a vezetőtársakkal)

A vezetési feladatok egy részét delegálja. iskolai SZ.M.SZ-ben. A delegált feladat elvégzését véleményezi – vezetői interjú

Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében; pedagógiai program 2.8 fejezete kiemelkedő a vezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége – nevelőtestületi kérdőív

Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében. (vezetői interjú) Az önértékelési terv alapján előre tervezetten zajlik az adott tanévben sorra kerülő pedagógusok önértékelése. Ez igazodik a pedagógus életpályamodell intézményt érintő minősítési programjához illetve a tanfelügyeleti ellenőrzésekhez. A vezetés minden tagja részt vesz a látogatásokban.(vezetőtársakkal készült interjú)

A pedagógusok értékelésében az erősségekre koncentrálnak, a kollégák kompetenciáinak fejlesztése kapcsán a képzéseken való részvételt támogatja. (vezetőtársakkal készült interjú) Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. Vezetői program része, elismerésekre történő felterjesztésekkel, legszélesebb körben történő verbális dicséretekkel- vezetői interjú Inspirálja a kollégákat a fejlődésre és ebben személyes példát mutat. Tájékoztatja a kollégákat a szakmai programokról. A különleges felkészültséget vagy tehetséget igénylő feladatokat személyre szabottan osztja ki. A kijelölésben az egyéni erősségekre épít, teret enged az egyéni ambíciók megjelenésének. (vezetői és vezetőtársakkal készült interjú)

Már a munkaközösségek kialakítása is hatékony működést generál (alsótagozatos, humán, idegen nyelvi, reál egészségfejlesztő-ÖKO, osztályfőnöki munkaközösségek), de egyéb – a munkaközösségeken átívelő - csoportok is szerveződnek (pl. fejlesztő munkacsoport, BECS) az intézmény által vállalt célok megvalósítására. Munkájukat beszámolóikban is számon kéri. munkaközösségi munkatervek

Visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban (korrekt, tényszerű) A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket – nevelőtestületi kérdőív A munkatervből, a beszámolókból és az önértékelésből is kiderül, hogy az intézményen belüli együttműködések támogatja.

Az ötéves továbbképzési program és az éves beiskolázási terv elkészítésekor figyelembe veszi az intézmény érdekeit, a nevelő-oktató munka eredményességének javítása mellett az egyéni érdekeket is. Az intézmény céljai gyakran találkoznak a kollégák szakmai karriertervével: angol és testnevelés szak, egyetemi szakok (biológia, magyar, technika), szakvizsgák elvégzése. (vezetőtársakkal végzett interjú)

Értekezleteken, faliújság használatával, levelezőlistán, munkaközösségi megbeszéléseken és a hagyományos értekezleteken valósul meg a tudásmegosztás. A belső tudásmegosztás rendszer műhelymunkák, bemutató foglalkozások támogatják. (munkatervek, beszámolók, vezetővel és vezetőtársakkal végzett interjú)

A tanulók az erkölcsi normákat jól ismerik, bekapcsolódhatnak az őket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilváníthatnak Tervszerűen és hatékonyan működnek a szakmai munkaközösségek nevelőtestületi kérdőív

A szükséges információkról, a vezetőség munkájáról rendszeres tájékoztatást kapnak a kollégák a tantestületi értekezleteken, adott esetben megbeszéléseken, személyes konzultációkon, az éves munkaterv, vezetőségi, kibővített vezetőségi, munkaközösségi és egyéb beszámolók közzétételével (Office 365 iskolai levelező rendszer, e-Kréta), tanári szobában: hetiterv működtetésével, faliújságon. (vezetőtársakkal végzett interjú) A napi gyakorlat és a partneri

elégedettségi mérések, klímateszt eredményei azt mutatják, hogy ezek a kommunikációs formák eredményesen működnek, a kollégákhoz, szülőkhöz, diákokhoz, külső partnereinkhez időben eljutnak az őket érintő és munkájukhoz szükséges információk. Az előremutató vitákat természetesnek és szükségesnek tartja. – vezetői program A vezetőtársakkal folytatott interjú ezt megerősítette.

Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra, és választ ad kérdéseikre. A vezetőtársakkal folytatott interjú ezt megerősítette. Büszke tehetséges kollégáira. (két szaktanácsadó tevékenységére; a Savaria Egyetemi Központ konferenciáin angol nyelvű előadások tartására; művészeti csoportjaink városi rendezvényeken való színvonalas bemutatkozására, az elért versenyeredményekre, stb.) Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert és betartott szabályok betartatása). A vezetőtársakkal folytatott interjú ezt megerősítette.

Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket. vezetői program 2.4.2 részfejezet, valamint az összegzésben is felsorolja. A két tannyelvű „After csapat”, „korcsolya program” támogatása, „Boldog Iskola”, játszó udvar építése épület karbantartása, korszerűsítése, iskolakert bővítése - vezetői interjú Napi munkájával, példamutatásával irányt szab az intézmény fejlődésének, szakmai felkészültségével és intézményvezetői hozzáállásával a kollégák számára jó példát mutat. Vezetői tevékenységével, a partnerszervezetekkel való példamutató együttműködéssel erősíti az iskola pozitív megítélését A továbbképzési terv elkészítése során figyelembe veszik az intézmény érdekeit, a nevelő-oktató munka eredményességének javítását. . A továbbképzési program és az éves beiskolázási terv összhangban van a Pedagógiai Programmal. Figyelembe veszik a hiányos területek fejlesztését, az intézmény esetleges hiányosságait, szükségleteit és a kollégák igényeit egyaránt - fenntartói interjú. Az iskolavezetés szívesen fogadja, felkarolja a pedagógusok részéről érkező kezdeményezéseket, fejlesztéseket: pl. az Olad Városrésztől Egyesület Tanoda programjának megvalósítása; az iskolakert létrehozása és működtetése; játszótér építése, anyagi háttérnek megteremtése; külső partnerek, civil szervezetek bevonása oktató-nevelő munkánkba, akár csak a kollégák innovációs törekvéseit „Dobj el mindent, és olvass!” iskolai projekt bevezetése és további gondozása; After Eight csoport működtetése. projekt módszerrel feldolgozott témahetek, témnapok stb. Számtalan jó gyakorlat működik az iskolában, melynek tapasztalatairól szívesen számolnak be a helyi sajtóban, televízióban és a honlapunkon. Továbbképzéseken, konferenciákon előadóként mutatják be eredményeinket. (vezetőtársakkal végzett interjú) A vezető támogatásával a tanárok ismerik a legkorszerűbb pedagógiai módszereket, ezek használatára a vezető ösztönzi a kollégákat. A kollégákkal együttműködve dolgozik az intézményvezető a módszertani, tartalmi gazdagításon, és ennek tárgyi feltételeit is igyekszik biztosítani. (vezetői interjú)

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A pedagógiai-szakmai munka zavartalan végzéséhez szükséges eszközök beszerzése: intézményi fejlesztések megvalósítása az udvari környezet további szépítése, játszótér kialakítása (önfejlesztési terv)

Kiemelkedő területek:

A vezető az intézmény legtájékozottabb tagja a jogszabályi háttér vonatkozásában, (vezetői pályázat helyzetelemzése, munkatervek fő feladatai, interjúk)

A törvényi változások nyomán követésével megtervezi, irányítja, ellenőrzi az iskolában folyó oktató-nevelő munkát, a szakmai dokumentumok elkészítését, átdolgozását. Értekezleteken és

a kommunikációs csatornákon keresztül rendszeresen tájékoztatja a kollégákat a változásokról. Az érintetteket külön is értesíti a jogszabályi változásokról. (vezetőtársakkal készített interjú). Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média stb.) működtet.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul. A vezetőtársakkal készített interjú ezt megerősítette.

Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülés stb.). A vezetői-fejlesztési programjában foglalkozik ezzel a szervezési kérdéssel, támaszkodik a központi szabályzókra és a helyi lehetőségekre. A vezető egyértelműen fogalmazza meg az elvárásait, egyenletes terhelésre törekszik nevelőtestületi kérdőív

Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (például tanműhelyek, sportlétesítmények eszközei, taneszközök). Lásd SZMSZ 5.4 bekezdés

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. Az intézményi dokumentumok aktualizálása megtörtént (munkaterv, beszámoló említi) a dokumentumok az intézmény honlapján megtalálhatóak.

A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet. lásd pedagógiai program 1.7 fejezete

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. Az SZMSZ rögzíti ezeket a folyamatokat, a munkaterv és beszámolók biztosítják a tevékenység nyomon követhetőségét.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt. Igen, ezt támasztják alá a munkaközösségi munkaterv, és ezt segíti az e-napló használata is.

Személyesen közreműködik az intézmény partneri körének azonosításában, valamint a partnerek igényeinek és elégedettségének megismerésében. A vezetői programjának egyik kiemelkedő eleme. Az intézmény jó hírneve, ismertsége annak is köszönhető, hogy vezetője tartalmas partneri kapcsolatrendszert épített ki. Rendszeresen részt vesz a DÖK gyűléseken, a Szülői munkaközösség értekezletein, a közös szervezésű rendezvényeken, a Remény Alapítvány, Korcsolyázó Diáksport Egyesület, az Intézményi Tanács megbeszélésein. Személyesen ápolja intézményünk gazdag külső kapcsolatrendszerét (testvériskolai kapcsolatok: Oberwart (Felsőőr) és Csíkszereda; Olad Városrésztért Egyesület stb.) Ő maga elismert közéleti tevékenységet folytat, aktív tagja több szombathelyi kulturális, civil szervezetnek: tagja a Szombathelyi Pedagógusok Szakmai Képviselőtestületének (SZPSZK):

A vezető reálisan látja a nevelő-oktató munka erőforrás-szükségletét. Vezető társainak segítségével a rendszeres helyzetelemzés alapján készül fel az intézményi erőforrások legoptimálisabb "felhasználására". Elkészítette az iskola infrastrukturális fejlesztési tervét. A felmerülő problémákat, hiányosságokat mindig idejében jelzi a fenntartó-működtető felé. A tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céloknak megfelelően alakítja ki. (nyelvi, informatika, művészeti, csoportbontásra alkalmas termek, korcsolyázási lehetőség stb) (vezetőtársakkal végzett interjú) Az intézményvezető jól ismeri a változatos korosztályi összetételű nevelőtestület tagjait, gondjaikat. Naprakészen ismeri a jogszabályok által meghatározott munkáltatói jogokat, kötelezettségeket és lehetőségeket. A pedagógusok érdekeit a fenntartónál ezek figyelembe vételével képviseli. Tájékoztatása mindig alapos és tényszerű. fenntartói interjú Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók és a demográfiai-társadalmi környezet változásait. Azonnal reagál a változásokra, folyamatosan keresi az előrelépés lehetőségeit. Bővíti a lehetséges külső partnerek körét. A fenntartóval közösen megfogalmazott célok érdekében dolgoznak együtt.

Szülői kérdőívek

Eredmények - Szülői kérdőív a vezető önértékelésének keretében

Intézményünkben meghatározó szerepe van a Belső ellenőrzési csoportnak (BECS), melynek tagjait nagy körültekintéssel választottam ki, kezdetben elsősorban a minőségfejlesztő munkában már tapasztalatot szerzett pedagógusok közül. Rájuk támaszkodom a tanfelügyelet, az önértékelés sikeres lebonyolításának tervezése, szervezése, lebonyolítása kapcsán is. Az intézményvezetői önértékelés szülői kérdőívének kitöltésére az alábbi szempont szerint kértek fel 22 főt: a 2. 4. 6. 8. évfolyamon szülői munkaközösségi tagok (2 fő/osztály).

A szülői kérdőív értékelése (statisztika):

- a 16 kérdés mindegyike 4 fölötti átlagot kapott
- a legjobb átlagot kapott kérdések rangsora:
 - * gyermekem tisztában van a követelményekkel (átlag 4,73)
 - * környezettudatos nevelés (4,73)
 - * egészséges életmódra nevelés, sportkörök, verseny (4,59)
 - * nemzeti hagyományok, hazaszeretet (4,59)
 - * kapcsolattartás, információátadás (4,55)
 - * jól képzett pedagógusok magas színvonalon végzik munkájukat (4,5)
 - * megfelelő visszajelzés a gyermek előrehaladásáról (4,5)
 - * rendszeres tantárgyi ellenőrzés (4,5)
 - * lehetőség a tehetség kibontakozására (4,45)
 - * tanórán kívüli tevékenységek (szakkörök, programok) (4,45)
 - * a tanulók megismerik az erkölcsi normákat (4,45)
- a kevesebb átlagot kapott kérdések:
 - * a iskola fejleszti a tanulók testi, szellemi, érzelmi képességeit (4,41)
 - * az iskola segíti gyermekemet, hogy fejlessze képességeit (4,36)
 - * tanulók együttműködése (4,36)
 - * segíti a tanulmányaiban lemaradó tanulókat (4,14)
 - * a tanulók viselkedése a felnőttekkel és társaikkal kulturált, udvarias (4)

A szülők részéről három megjegyzés érkezett, ebből kettő nagyon pozitív. Úgy gondolom, minden intézményvezető boldog lenne, ha ilyen szülői véleményt olvashatna.

Szülői megjegyzések

1. Ebben az iskolában kivételes törődést, odafigyelést kapnak a gyerekek. Pozitív, támogató környezetben fejlődhetnek. A szülőkkel való kapcsolattartás kiemelkedő és érezhetően nyitott kommunikációt folytatnak a gyermekek közös nevelése érdekében. Szakmailag vitathatatlan, a diákok hozzáértő gondos tanításban részesülnek.
2. Sajnos nem minden gyermek részesül egyenlő bánásmódban sportszakkörökkel kapcsolatban. Minden év elején jelezni kell a szülőknek, hogy a gyermek milyen sportszakkörre szeretne járni. Eddig egy évben sem tudtuk igénybe venni a megjelölt sportszakkört. Válaszként a kapacitáshiányt kapjuk.

(Valóban kapacitásgondjaink vannak. Az Oladi szakközépiskola tornatermét használjuk közösen a középiskolával. Bár nagy a tornaterem, de gyakran 5-6 osztály egyszerre használja. A zsúfoltság a délutáni programok idején is jellemző.)

3. Teljes mértékben elégedett vagyok az iskolával és a pedagógusok munkájával.