

ÁLLÁSPÁLYÁZAT

BALATONFÜREDI TANKERÜLETI KÖZPONT

Ramassetter Vince Testnevelési Általános Iskola

IGAZGATÓ

Munkakör/feladatkör betöltésére.

Készítette: Renczes Ákos

4. Vezetői program

4.1 A jó vezető

Megfelelő vezetői készségek elengedhetetlenek az iskola érdekében. Fontos a munkatársi csapat hosszútávú összetartása, motiválása, fejlesztése. Úgy gondolom, hogy akkor lesz, lehet valaki jó vezető, ha rendelkezik alábbi tulajdonságokkal:

- önismeret
- őszinteség
- felelősségvállalás
- önbizalom
- empátia
- következetesség
- önfejlesztés

Az önismeret és az alázat talán a két legfontosabb vezetői készség. Minél jobban megismered önmagad, a saját erősségeid és gyengeségeid, annál jobb vezető leszel. Ez segít a pontos és reális célok megfogalmazásában is. Ebben természetesen szükség van a kollégákra, hiszen a jó együttműködések jó vezetővé tehetnek, valamint az ő véleményük, akár egy SWOT analízis vagy egy klíma teszt során meghatározó. A szakmai munka ellenőrzésénél bővebben kitérek erre a területre is.

Az őszinte, nyitott konstruktív és kölcsönös kommunikáció a hatékony csapatmunka alapköve. Az önbizalom a gyors és határozott döntéshozás alapja. Egy jó vezetőnek vállalnia kell a tetteiért és döntéseiért a felelősséget.

Az együttérzés és az elfogadás jobb munkahelyi környezetet teremt, kutatások szerint az empátikus hozzáállás szorosan összefügg a teljesítménnyel.

A kollégáknak biztonságérzetet ad, ha tudják, mit vár el a vezető, mik a feladatok és az elvárások és a következmények.

Egy jó vezetőnek rendelkeznie kell tanulási hajlandósággal is valamint az önfelexió igényével is.

A sikeres vezetők együttműködésre törekcszenek és közösséget építenek. A vezetés nem csak a karizmáról és az egyéni képességek kihasználásáról szól. Sokkal inkább a csoportról, csapatról, közösségről, akik közösen dolgoznak egy cél eléréséért.

4.2. Stratégiaalkotás

Az iskolai eredményességgel foglalkozó kutatások kiemelik, hogy a környezet elvárásaira csak egy rugalmas, nyitott, szakmailag autonóm szervezetként működő iskola képes megfelelő válaszokat adni. Az oktatás minőségére leginkább a pedagógusok tudása, készségei és elkötelezettsége, valamint az intézményvezetés minősége van hatással.

4.2.1. Célkitűzések

Pályázatom megírásakor, a célok beazonosítására a helyzetelemzés eredményeit, a kollégák elvárásait vettem figyelembe. Sikeres pályázat esetén SWOT elemzéssel tovább azonosíthatók a célok.

- folyamatosan javítani kell a munkavégzés körülményeit
- a klasszikus ramassetteres minőség és értékrend visszaidézése
- munkamegosztáson alapuló iskolavezetés
- helyettesítési rend kialakítása
- szakmai munka színvonalának javítása, a kollégák támogatása
- az alapdokumentumokban foglaltak betartása
- a munkahelyi klíma javítása
- tehetséggondozás
- javítani kell az iskola megítélésén, ami kapcsolatban áll a gyermeklétszámmal is
- idegen nyelvtanulás hangsúlyosabbá tétele
- a lemorzsolódás visszaszorítása
- támogató szándékú belső ellenőrzés
- olvasási kultúra fejlesztése
- a beiskolázási programunk erősítése
- rendszergazda elérhetősége

A megvalósítás során fontos, hogy a döntések megalapozottak és kiszámíthatók legyenek. Az együttműködés kölcsönös és hatékony legyen.

4.2.2. Megvalósítás

Az elérhető célok meghatározása után a megvalósítás, kerül a középpontba.

Rövid távú feladatok:

- a kommunikáció hatékonyabbá tétele, a honlap fejlesztése
- munkamegosztás, egyenletes munkaterhelés
- munkahelyi klíma fejlesztése
- lemorzsolódás csökkentése
- pályázati lehetőségek, egyéb források felkutatása
- külső partneri kapcsolataink javítása
- ifjúságvédelmi feladatok fontosságának kiemelés
- alsó és felső tagozat munkájának összehangolása
- a kollégák szakmai fejlődésének támogatása

Közép távú feladatok:

- a tanulólétszám csökkenés okainak feltérképezése
- tehetséggondozás hangsúlyosabbá tétele
- a kompetencia mérések eredményeinek javítása
- az iskola értékrendjének megszilárdítása
- Ramassetter, mint referencia Aktív Iskola
- partneriskolai kapcsolatok fejlesztése
- az iskolai könyvtár szerepe és a benne rejlő lehetőségek
- a tematikus napokban, hetekben rejlő lehetőségek

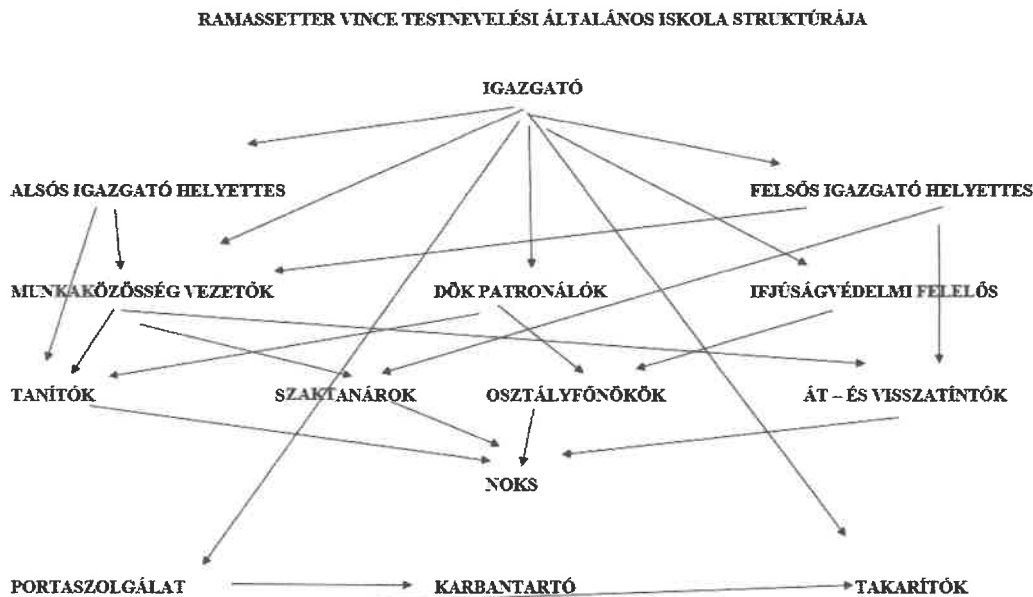
Hosszú távú feladatok:

- az idegen nyelv oktatásának hangsúlyosabbá tétele
- nyelvvizsgák
- az intézmény tanulói létszámának stabilizálása
- továbbképzések az iskola érdekében
- tárgyi feltételek javítása
- a nevelőtestület további fiatalítása

Az elvégzett feladatokat természetesen ellenőrizni és szükség esetén korrigálni kell (PDCA).

4.3. Az intézmény struktúrája

Forrás: <https://www.ramassetter.hu/index.php/dokumentumtar> 2024.04.14.



A Ramassetter Vince Testnevelési Általános Iskola vezetősége:

- igazgató
- alsós, felsős igazgatóhelyettesek

A Ramassetter Vince Testnevelési Általános Iskola kibővített vezetősége:

- igazgató
- alsós, felsős igazgatóhelyettesek
- DŐK patronáló tanár
- szakmai munkaközösségek vezetői

A kibővített vezetői értekezletre invitálnám az iskola ifjúságvédelmi felelősét is. Az iskola megfelelő működéséhez és az információ optimális áramlásához fontosak a jelenléti megbeszélések.

Jelenleg minden hétfő 2. órájában van vezetőségi értekezlet, ahol a következő hétről egyeztetünk. Havonta egyszer hívjuk össze a kibővített vezetőségi értekezletet a soron következő

feladatok egyeztetésére, feladatok elosztására, valamint az addigiak értékelésére Néha az információk elakadnak, ezért pontosan ki kell jelölni a feladatokat, a feladatokhoz felelősöket kell delegálni, akik koordinálják a munkát, gondoskodik az információk megfelelő fel-le áramlásáról.

A kibővített vezetői értekezlet összehívása az igazgató kompetenciája, az egész iskolát érintő ügyekben az igazgató, míg a felsős ügyekben a felsős, az alsó tagozatot érintő ügyekben az alsós igazgatóhelyettes kommunikál.

Kiemelt a tervezés és a megvalósítás összhangja, fontos, hogy mindenki tudja a feladatát, és azt megfelelően megoldja. A feladatvégzés határfoka nő, ha bevonjuk az érintett kollégákat a tervezésbe is.

Javaslatom alapján a vezetői értekezlet minden hétfőn az első órában legyen, az órarend készítésénél, amennyiben megoldható, a második órában a kibővített vezetői értekezlet szereplőinek ne legyen tanórájuk, így részt tudnak venni a kibővített értekezleten. Az információkat szinte azonnal tudják továbbítani a munkaközösségük tagjai felé.

Az intézmény élén egyszemélyi felelősséggel rendelkező vezető, az igazgató áll, aki az iskola szervezettsége és demokratizmusa érdekében megosztja munkáját közvetlen munkatársaival. Az iskola igazgatója gondoskodik arról, hogy az intézmény működését szabályozó dokumentumok hozzáférhetőek legyenek a közvetlen partnerek és a köznevelési törvényben meghatározottak számára. A dokumentumokat szabályozó rendelkezések állandó nyomon követéséért az igazgató felel.

Egyenlő partneri viszonyban végzik vezetői munkájukat az igazgatóhelyettesek, az alsó és felső tagozaton elkészítik a tantárgyfelosztást, irányítják a szakmai munkát (helyettesítések). Továbbá mind a két helyettes más –más területekért is felel, melyeket konkretizálni kell.

Az igazgató távollétében annak teljes körű helyettesei, aláírási megbízást az igazgató írásban ad.

A szakmai munkaközösségek iskolai szinten kerülnek kialakításra. Vezetőjét a munkaközösség tagjai választják meg, összehangolja az adott területen dolgozó szaktanárok, illetve tanítók munkáját. Fontos, hogy a tanítók és a szaktanárok dolgozzanak össze, ennek színtere a munkaközösségeken átívelő közös munka (pl. matematikát tanítók). Fontos szerepet töltene be egy ún. fejlesztő munkaközösség is a növekvő létszámú BTMN-es, SNI-s tanulók érdekében.

4.4. Az intézmény kapcsolatrendszere

Az intézmény kapcsolatai legyenek összhangban a PP-ben meghatározott célokkal.

A külső kapcsolatok között az egyik legfontosabb az óvoda-iskola közötti kapcsolat még szorosabbá fűzése, hiszen a munkánk szervesen épül az óvodában dolgozókéra. Közös programok kidolgozását javaslom, ahol a pedagógusok jobban megismerik egymást, valamint a leendő iskolás gyermekek és szüleik bepillantást nyerhetnek az iskola életébe.

Fontos a testvériskolai kapcsolatok megerősítése, illetve újabbak felvétele, nyelvgyakorlás céljából akár külföldi iskolákkal is. A kölcsönös partnerség sokat lendítene tanulóink nyelvi kompetenciáinak fejlődésében.

Az iskola kapcsolatrendszere szerteágazó, a kapcsolatokat frissíteni, aktualizálni szeretném, terveimről már korábban is említést tettem. Újításként vezetném be a helyi oktatási-nevelési, kulturális intézményekkel eddiginél szorosabb együttműködést az „Oktatásért”, ami első lépése vezetői, kibővített vezetői szinten történne. A helyi intézmények vezetőivel (Kompanik Zsófia Óvoda, Kisfaludy Sándor Gimnázium, Kollégium és Alapfokú Művészeti Iskola, Acsády Ignác Technikum és Szakképző Iskola Sümegi Telephely, Kisfaludy Sándor Művelődési Központ, Pedagógiai Szakszolgálat) nem csupán a beiskolázás, pályaválasztán idején, kulturális programok esetén, hanem folyamatosan fontos a kapcsolat. Havi kötetlen beszélgetésre, együttgondolkodásra, tapasztalatcserére hívom az intézmények vezetőit. A helyszín első körben a Ramassetter Iskola lenne.

Ugyanebből a megfontolásból hívnám életre a „Bölcsök köré” -t, ahol nyugállományú intézményvezetők, igazgatók, igazgatóhelyettesek tapasztalataikkal segíthetnék az iskolánk fejlődését. A Sümegért, a diákságért sokat tett pedagógusaink így ismét bekapcsolódhatnak az iskola vérkeringésébe. Meglátásaikkal, rutinjukkal sok értékes gondolattal gazdagíthatnak minket.

Minden év elején a testnevelés munkaközösséggel karöltve hívnánk a sümegi és Sümeg környéki egyesületeket és vezetőit egy évindító beszélgetésre.

Az intézmény kapcsolatai legyenek összhangban a PP-ben meghatározott célokkal.

A partneri elégedettség mérése (akár egy online – anonim kérdőív) legyen dokumentált, a hozzá kapcsolódó fejlesztési területekkel, célokkal.

4.5. Pedagógiai kérdések (pl.: kiemelt terület, fejlesztés)

Fejlesztendő területnek tartom a tanulók szociális hátrányainak enyhítését, különösen a kiemelt figyelmet igénylő tanulóknál és ennek megfelelő dokumentációját. Kiemelt figyelmet kell fordítani tanítványaink szociális helyzetének megismerésére, és a veszélyeztetett tanulókra. Az intézményben alkalmazott pedagógiai módszerek, eljárások, munkaformák szolgálják az önálló tanulást, a tanulás tanításának/tanulásának megvalósulását (módszertani eszköztár bővítése).

Kapjanak kiemeltebb figyelmet a tehetséges tanulók!

Az országos mérési eredmények (jelenjenek meg a beszámolókbán is, honlapon is) elmaradnak az elvárttól, javítása (jelenjenek meg a beszámolókbán is) érdekében az alábbiakat kell tenni:

- tanmenetekben jelezzük a fejlesztési célokat
- elektronikus feladatgyűjtemény
- a típusfeladatok gyakorlása a tanórákon is
- egységesség, mérések előtt egyeztetés a mérést felügyelő kollégákkal

4.6. Közösségfejlesztés

A közösségfejlesztés az oktatás szereplőinek egészére értem. Fontosnak tartom a diákság érdekében a különböző, összekovácsoló erejű programok szervezést. Iskolánk élen jár ebben a tevékenységben, sok közösségi programot szervezünk, melyek közül nagyon sok jól működik, viszont vannak olyanok, melyeket fel kell frissíteni és a jelen kor igényeire kell szabni (pl.: Városismereti Nap – a jelenlegi generáció felé fordulva akár egy applikáció használata). Áprilisban és májusban a programjainkból túlkínálat van, itt érdemes az időrenden változtatni. A programok megtörténtét, sikerességét kommunikálni kell a honlapon (amit fejleszteni kell) illetve a közösségi oldalakon.

Osztálykirándulásaink jó hangulatúak, a mindenkor vezetőség támogatja, mert óriási közösségépítő ereje van.

Szeretném a Ramis Sítábort is újra megszervezni, a közösségépítésen túl tanulóink idegen nyelvi környezetben hasznosíthatnák az addig tanultakat.

A nyári táboraink szervezését az érintett munkaközösségekkel, akár a segítő sportegyesületekkel kell egyeztetni.

A ramassetteres szülői közösség sokat segít az iskolánknak, a Szülői Szervezetre továbbra is támaszkodnánk. Több programunk nyitott a szülők számára, ami a szülő – pedagógus kapcsolatot tovább erősíti (diákolimpiai rendezvények, Tavaszi Bál, Aktív Iskola rendezvényei, Nyitott Kapuk, Európai Diáksport Napja).

Fontos a pedagógus közösség hangulata is, nehezen lehet eredményes nevelő-oktató munkát végezni ennek hiányában. Hiszek a kölcsönös bizalmon alapuló személyes kommunikációban. A tantestületi kirándulásokat kisebb léptékűre szervezném, ahol fakultatív jelleggel, ahol kiszakadva az iskolai környezetből jobban meg lehet ismerni a másikat. Sok hozadéka lenne egy tanári, közös sportolási lehetőségnek is (tanári röplabda, kosárlabda, tollaslabda...)

Létjogosultsága van/lehet olyan programoknak is, ahol mindhárom szereplő aktívan jelen van (a Tavaszi Bálon, Vártamadáson túl, diák – szülő – tanár mérkőzések).

4.7. A szociális hátrányok kezelése

A ramassetteres pedagógusok folyamatos feladata a szociális hátrányokkal küzdő fiatalok feltérképezése, problémáik megismerése:

- családlátogatás, környezettanulmány
- rendszeres kapcsolattartás az érintettekkel (szülő, gyermek, osztályfőnök)
- ifjúságvédelmi felelős, védőnő kiemelt szerepe
- felzárkóztató, illetve tehetséggondozó program szervezése
- pályaválasztási szülői értekezletek, pályaaorientációs nap
- napközi, tanulószoba
- osztálykirándulások, tanulmányi versenyek lehetőségeinek biztosítása
- pályázati lehetőségek kiaknázása
- az Aktív Iskola lehetőségeinek kihasználása
- a helyi és környékbeli gyermekjóléti szolgálatokkal való szoros együttműködés
- együttműködés az egészségügyi szakemberekkel (iskolaorvos, fogorvos)
- bűnmegelőzési programok (DADA)
- folyamatos kapcsolattartás a rendőrség szakembereivel
- a helyi önkormányzati támogatások figyelemmel kísérése és az információ eljuttatása az érintettekhez (pl. beiskolázási segély)
- egyéb pl.: egyesületek, egyházak erre irányuló tevékenységeinek figyelemmel kísérése (helyi szinten Karitás)

4.8. A lemorzsolódás megelőzésére tett/javasolt intézkedések (amennyiben a helyi sajátosságok indokolják)

Alapfokú nevelés-oktatás esetén

- a félév értékelésénél, minősítésénél a tanuló egy tizedesjegyig számított tanulmányi átlageredménye (a magatartás és szorgalom értékelését, minősítését nem beleszámítva) nem éri el a közepes (3) szintet;

- a félév értékelésénél, minősítésénél a tanuló egy tizedesjegyig számított tanulmányi átlaga (a magatartás és szorgalom értékelését, minősítését nem beleszámítva) egy félév alatt vagy a megelőző tanévhez képest legalább 1,1 mértékben romlott.

A tavaly 221 felsős tanuló közül 34 gyermek veszélyeztetett lemorzsolódással ez 15,38%, ez idén a 208 felsős tanulóból 27 fő, ez 12,98 %. Vannak érdekes dolgok: a 2,00 alattiak helyzete, valamint a magas hiányzásszám...ez egyrészt összefügghet a tanulmányi teljesítménnyel, másrészt teljesen ellent is mondhat pl: kitűnők, de... sokat hiányoztak.

Fontosnak tartom az indokolatlan hiányzások visszaszorítását, melyben együttműködést kezdeményezünk a gyermekorvosokkal. Az ifjúságvédelmi felelőssel már az egyik gyermekorvossal egyeztettünk.

Konkrét intézkedések a lemorzsolódás visszaszorítására:

- szaktanácsadói látogatás
- Napfény Szociális Segítő Központ Gyermekjóléti Szolgálat szakemberei
- Pedagógia Szakszolgálat szerepe és együttműködés
- fejlesztőpedagógusok, gyógypedagógusok szerepe
- gyermek-és ifjúságvédelmi felelős szerepe
- pedagógiai asszisztensek szerepe
- gyógypedagógiai asszisztens szerepe
- szaktanári szinten differenciálás, egyéni bánásmód, fejlesztő foglalkozások, korrepetálások
- az intézkedések ellenőrzése

Tervek a jövőre nézve (javítani kell a fenti százalékon):

- pedagógus továbbképzések
- belső szakemberek hangsúlyosabb szerepe
- külsős szakemberek támogatása

- minél több „lehetőség” az egyéni bánásmód érvényesítésére
- hangsúlyosabb differenciálás
- a rendszer beállítása, hogy jelezzen a szülőnek, gyereknek, osztályfőnöknek, szaktanároknak...

4.9. A sajátos nevelési igényű tanulók integrált nevelése

Nehéz terület, mivel minden eset más és más, minden gyermeket sajátosan kell megközelíteni, meg kell találni hozzá a megfelelő „kulcsot” (hangnem, módszer, munkaforma...)

Iskolánk feladatai közé tartozik az integráció, de fontosnak tartom, hogy gyermekeink és szüleik, a pedagógusaink, ne az integráció elszenvedői legyenek, hanem nyertesei. Folyamatos konstruktív kapcsolat kell a folyamatban szereplők között (tanuló, szülő, pedagógus, szakértői bizottság, tankerületi központ). Ki kell szélesíteni, iskolai közegbe kell hozni esetlegesen a szakértői vizsgálatokat, minden segítséget meg kell adni a gyermeknek, a szülőnek és a pedagógusnak.

Az integrált nevelés során hangsúlyosabbá válik az ifjúságvédelmi felelős, a pedagógiai asszisztensek, a gyógypedagógiai asszisztensek, gyógypedagógusok szerepe.

Fontos feladatnak gondolom az óvodákkal való kommunikációt, hiszen az óvopedagógusoknak már vannak tapasztalatai a beérkező gyermekekkel kapcsolatban.

4.10. Osztályfőnöki munka

Az osztályfőnöki munka szép területe a nevelésnek. Osztályfőnökeinkre nagy és komplex feladat hárul (ifjúságvédelem, pályaválasztási mentor, mediátor, adminisztrátor), ezért az osztályfőnökök kiválasztása is megalapozott döntésen kell, hogy alapuljon. Erre már van egy szempontsor, amit az osztályfőnöki munkaközösség dolgozott ki, ezt újra kell gondolni és mindenki számára elfogadhatóvá kell tenni.

Az alsó tagozaton az évente történő osztályfőnök váltást át kell gondolni, hogy van-e annyi hozadéka, amit reméltünk tőle.

Felső tagozaton is érdemes elgondolkodni az osztályfőnök-helyettesek szerepén és feladatain. A szakami munka során irányadó az osztályfőnök munkaköri leírása, mely alapján mérhető a tevékenysége, viszont van olyan területe az osztályfőnöki tevékenységnek, ami nehezebben (közösségépítés). Az osztályfőnököknek szorosan együtt kell működni pedagógustársaikkal, az ifjúságvédelmi szakemberekkel.

4.11. Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás

A humánerőforrás menedzselése kiemelt feladat, mindenkinek meg kell találni azt az optimális helyet, ahol legjobban ki tud teljesedni. Fontos az egyenletes terhelés, az esetleges helyettesítések szervezése esetében is.

A nyugállományba vonuló pedagógusok minőségi pótlása nagy feladatot jelent. Az egyik szempont a fiatalítás lehet. A másik, talán még ennél is fontosabb elv, hogy szakmailag felkészült, kellő ambícióval rendelkező pedagógusok kerüljenek iskolánkhoz, akik kiválasztása az igazgató felelősségteljes feladata. Az új kollégák hatékony bevonása az iskola életébe az igazgatóhelyettesek, munkaközösség vezetők, osztályfőnökök és a mentorpedagógus közös tevékenységével valósulhat meg.

4.12. Pályázati lehetőségek

A pályázati lehetőségek maximális kihasználása iskolánk életében egy fontos szegmens. Úgy gondolom, hogy az pályázati eredményeink megfelelőek, de mindig van tovább fejlődni ezen a téren is. A fenntartóval közösen meg kell ragadnunk minden lehetőséget az infrastrukturális fejlesztésekre. Az iskola tetőszerkezete, csatornarendszere rossz állapotban van, a tornaterem ablakai nem felelnek meg a kor energetikai feltételeinek. Az épület homlokzata több részen balesetveszélyes. Kültéri pályán borítása szintén balesetveszélyes. A pályázatok során együtt kell működni a külső partnereinkkel, akár társpályázóként is pl.: MKSZ, MLSZ, MDSZ...Ki kell használni tantestületünk tagjainak kapcsolati tőkéjét is.

A Határtalanul pályázat nagy fontossággal bír iskolánk életében, hiszen minden ramassetteres diák tanulmányai során legalább egyszer eljuthat egy-egy határon túli területre.

A Rákóczi Szövetséghez való csatlakozással újabb pályázati lehetőségek nyílnak meg előttünk. Fontos szereplői vagyunk a Magyar Diáksport Szövetség által koordinált Aktív Iskola programnak, ami jóval több, mint egy mozgásösztönző program. Valid, hogy gyerekek rendszeres mozgását támogató környezet formálódjon, hogy minden tanulónak lehetősége legyen az optimális fizikai és mentális fejlődéshez és jólléthez szükséges, megfelelő mennyiségű és minőségű testmozgáshoz.

Ezen felül diákjaink

- testileg és lelkileg is egészségesebbé válnak,
- aktívabbak lesznek az órai szünetekben és szabadidőben
- kezdeményezőbbekké válnak

- társas kapcsolataik fejlődnek
- jobb közösséget alkotnak.

Az Aktív Iskola programjai el – és befogadó pozitív környezetben lehetővé teszik minden gyermek számára a fejlődést.

4.13. A szakmai munka ellenőrzése

Az intézményi önértékelési rendszer még nem elég hatékony. A belső ellenőrzés rendszerét meg kell tölteni tartalommal, aktualizálni kell. Az ellenőrzés szempontjai mindenki számára világosak kell, hogy legyenek, az eredményét az ellenőrzött kollégákkal ismertetni kell. A nevelőtestületben több közoktatási szakértő is van, az ő szerepük hangsúlyosabb lehet.

Az újonnan belépő kollégák és minősülő kollégák esetén szaktanácsadói látogatás is indokolt. Ki kell alakítani a belső ellenőrzés forgatókönyvét. Minden kolléga óráját, foglalkozását meg kell látogatni, hiszen igénylik is a visszajelzéseket.

4.13.1.A pedagógiai munka belső ellenőrzésének célja, feladatai

- biztosítsa az intézmény törvényes és szakszerű (a jogszabályokban, az iskola pedagógiai programjában és egyéb belső szabályzataiban előírt) működését
- segítse elő az intézményben folyó nevelő és oktató munka eredményességét
- segítse elő az intézmény takarékos, gazdaságos, hatékony működését
- az iskolavezetés számára megfelelő mennyiségű információt szolgáltatson a dolgozók munkavégzéséről
- feltárja és jelezze az iskolavezetés és a dolgozók számára a szakmai (pedagógiai) és jogi előírásoktól, követelményektől való eltérést, illetve megelőzze azt
- szolgáltatson megfelelő számú adatot és ténytet az intézmény működésével kapcsolatos belső és külső értékelések elkészítéséhez

4.13.2.A belső ellenőrzést végző alkalmazott jogai és kötelessége

A belső ellenőrzést végző dolgozó jogosult:

- az ellenőrzéshez kapcsolódva az intézmény bármely helyiségébe belépni

- az ellenőrzéshez kapcsolódó iratokba, dokumentumokba betekinteni, azokról másolatot készíteni, illetve, ha szükséges átvételi elismervény ellenében azokat lefoglalni
- az ellenőrzött dolgozó munkavégzését előzetes bejelentés nélkül figyelemmel kísérni, amennyiben a bejelentés veszélyeztetné az ellenőrzés céljának megvalósulását
- az ellenőrzött dolgozótól írásban vagy szóban felvilágosítást kérni

A belső ellenőrzést végző dolgozó köteles:

- az ellenőrzés során a jogszabályokban és az iskola belső szabályzataiban foglalt előírásoknak megfelelően eljárni
- az ellenőrzés során tudomására jutott hivatali titkot megőrizni
- az észlelt hiányosságokat írásban vagy szóban közölni az ellenőrzött dolgozókkal és a saját, illetve az ellenőrzött dolgozók közvetlen felettesével
- hiányosságok feltárása esetén az ellenőrzést a közvetlen felettesétől kapott utasítás szerint időben megismételni

4.13.3. Az ellenőrzött alkalmazott jogai és kötelességei

Az ellenőrzött dolgozó jogosult:

- az ellenőrzés megállapításait megismerni
- az ellenőrzés módjára és megállapítására vonatkozóan írásban észrevételeket tenni, és ezeket eljuttatni az ellenőrzést végző közvetlen feletteséhez

Az ellenőrzött dolgozó köteles:

- az ellenőrzést végző dolgozó munkáját segíteni, az ellenőrzéssel összefüggő kéréseit teljesíteni
- a feltárt hiányosságokat, szabálytalanságokat azonnal vagy meghatározott időre megszüntetni

4.13.4.A belső ellenőrzésre jogosultak és kiemelt ellenőrzési feladataik

Az intézményvezető belső ellenőrzési feladatai:

- ellenőrzési feladatai az intézmény egészére kiterjednek
- ellenőrzi az intézmény összes dolgozójának pedagógiai, ügyviteli és technikai jellegű munkáját
- ellenőrzi a munkavédelmi és tűzvédelmi szabályok megtartását a munkavédelmi képviselővel együtt
- az iskola munkatervéhez igazodva összeállítja az éves belső ellenőrzési tervet, amely tartalmazza az ellenőrzés formáit, módszereit, az ellenőrzési területeket, az ellenőrzés célját, feladatát, főbb szempontjait, az ellenőrzési időszakot, az ellenőrzést végzők nevét, az ellenőrzés befejezésének időpontját, az ellenőrzés tapasztalatai értékelésének időpontját és módját
- felügyeletet gyakorol a belső ellenőrzés egész rendszere és működése felett

Az intézményvezető helyettesek és a munkaközösség-vezetők ellenőrzési feladata a hozzájuk beosztott dolgozók nevelő-oktató és ügyviteli munkájának folyamatos ellenőrzése, ennek során különösen a pedagógusok:

- munkavégzése, munkafegyelme
- adminisztrációs munkája
- nevelő-oktató munkája során alkalmazott módszerek, eszközök (IKT és más multimédiás eszközök) használata és azok eredményessége
- gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok ellátása

4.13.5. A pedagógiai munka belső ellenőrzésének területei, szempontjai és módszerei

A pedagógiai munka belső ellenőrzésének tartalma és területei:

- a pedagógiai program, az éves munkaterv végrehajtása, a pedagógusok ezzel kapcsolatos tevékenysége
- a pedagógiai tervezés és adminisztráció
- a nevelési-oktatói folyamat (tanítási-tanulási folyamat)

- tanórák, egyéni foglalkozások, diákkörök, intézményen kívüli foglalkozások
- egy-egy pedagógiai terület, műveltségi terület, tantárgy eredményeinek számbavétele, feltárása
- a pedagógusok munkaköri leírásában szereplő szakmai feladatok és követelmények teljesítése
- pedagógiai mérések, értékelések, neveltségi vizsgálatok végrehajtása
- osztályfőnöki tevékenység
- a foglalkozások, tanórák védelme
- óvó, védő intézkedések érvényesülése
- baleset-és tűzvédelmi oktatás dokumentálása

A pedagógiai munka belső ellenőrzésének formái, módszerei:

- megfigyelés (foglalkozás- és óralátogatás)
- dokumentumvizsgálat
- a tanulók produktumainak (füzetek, dolgozatok, rajzok stb.) vizsgálata
- pedagógiai mérések, neveltségi vizsgálatok
- készség- és képességmérések, tanév végi és ciklus-záró tudásszint mérések
- pedagógusok írásbeli és szóbeli beszámolóit, tájékoztatóit

Óralátogatások (akár a Nyitott kapuk óráin) esetén fontosnak tartom, hogy az intézményvezető, a helyettesei, a munkaközösség vezetők ismerjék munkatársaik munkáját. Ennek egyik fontos eleme a tanítási óra. A pedagógiai folyamatok tervezésekor (pl. tantárgyfelosztás) csak úgy lehet sikeres a szakmai működés, ha ismerjük munkatársaink erősségeit, esetleges hiányosságait és felismerjük a bennük rejlő lehetőségeket.

Szakmailag fontos dolognak tartom, hogy az „egymástól való tanulás” lehetőségét biztosítsuk magunknak és kollégáinknak egymás tanóráinak megtekintésével.

Az ellenőrzés tapasztalatait a pedagógusokkal egyénileg, illetve szükség szerint az illetékes munkaközösséggel kell megbeszélni. Az általánosítható tapasztalatokat a nevelőtestületi értekezleten összegezni és értékelni kell.¹

¹<https://www.ramassetter.hu/index.php/dokumentumtar> 2024. 04. 13. 17:35