

Kerekegyházi Móra Ferenc Általános Iskola és **AMI**

Önértékelési Program



2015-2020.

Készítette:

Gyurkovics Balázsne
2016. szeptember 22

Tartalom

1. Az önértékelés alapja.....	3
2. Az önértékelés céljai.....	3
3. Önértékelési csoport	3
4. Az önértékelés feladatai.....	4
4.1. Az önértékelés előkészítése és folyamata	4
4.2. Az önértékelés tervezése.....	4
4.3. Az önértékelés ütemezése.....	7
5. Az összegző értékelések	10
6. Az Intézményi önértékelés alapján a működés javításának és folyamatos fejlesztésének rendszere.....	11
7. A dokumentumok tárolása.....	11
8. Nyilvánosság, hozzáférhetőség.....	11
9. Mellékletek	13
1. sz. melléklet	14
Az önértékelési csoport struktúrája.....	14
2.a. sz. melléklet	15
A Móra Ferenc Általános Iskola és AMI pedagógusaira vonatkozó intézményi elvárások	15
2.b. sz. melléklet	38
A Móra Ferenc Általános Iskola és AMI vezetőjére vonatkozó intézményi elvárások.....	38
2. c. sz. melléklet	56
A Móra Ferenc Általános Iskola és AMI-ra, mint intézményre vonatkozó intézményi elvárások	56
3.sz melléklet	85
NOKS kollégák értékelése	
4. sz. melléklet	85
Éves önértékelési terv 2016-17-es tanév	

1. Az önértékelés alapja

Jogszabályok:

- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről (64-65. § és a 86-7. §)
- 20/2012 (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról (145-156. §)
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról (I. és II. fejezet)

Útmutatók

- Országos Tanfelügyelet – kézikönyv gyógypedagógiai intézmények általános iskolák számára
- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez (második, javított változat)
- Önértékelési kézikönyv gyógypedagógiai intézmények általános iskolák számára

2. Az önértékelés céljai

- Iránymutatás az intézmény pedagógiai-szakmai munkájának fejlesztéséhez.
- Az intézmény / vezető / pedagógus felkészülésének támogatása a tanfelügyeleti ellenőrzésre, értékelésre.
- A pedagógusok felkészülésének támogatása a minősítésre.
- A fejlődés, az előrehaladás mérése a saját intézményi célokhoz, elvárásokhoz mérten.

A cél megvalósításával kapcsolatos feladatokat az Önértékelési csoport látja el, de részt vesz benne az intézmény valamennyi pedagógusa az Éves önértékelési terveknek megfelelően.

3. Önértékelési csoport

Az önértékelésben minden pedagógus részt vesz, ugyanakkor a folyamatokat egy értékelési csoport irányítja, melynek tagjait az intézményvezető jelöli ki. **A csoport létszáma 7 fő**, akik az 1. sz. mellékletben található szervezeti diagramban feltüntetett módon kapcsolódnak az „összintézményi” értékelési csoporthoz.

A munkacsoport vezetőjét az intézményvezető megbízza.

Vezetője: Oroszné Kovács Éva

**Tagjai: Marton Józsefné
Jakubikné Szabó Klára
Kovács Istvánné
Baksa Gáborné
Csertő Attiláné
Török József**

A csoport feladata, hogy közreműködik

- az intézményi elvárás-rendszer meghatározásában;
- az adatgyűjtéshez szükséges kérdések, interjúk összeállításában;
- az éves terv és az ötéves program elkészítésében;
- az aktuálisan érintett kollégák tájékoztatásában;
- az értékelésbe bevont kollégák felkészítésében, feladatmegosztásában;
- az OH informatikai támogató felületének kezelésében.
- és az „össz-intézményi” önértékelési munkában.

4. Az önértékelés feladatai

4.1. Az önértékelés előkészítése és folyamata

1. Tantestület tájékoztatása
2. Az Ötéves Önértékelési Program elfogadása, pontosítása
3. Intézményi elvárás-rendszer meghatározása,
4. Intézményi dokumentumok felülvizsgálata – rövid, egyszerű célok és feladatok, mérhető teljesítmények és elvárások megfogalmazása. Az értékelendő területek megismerése, testre szabása (pedagógus, vezető és intézmény szintjén)
5. Szintenként az önértékeléshez szükséges adatgyűjtés
6. Szintenként az önértékelés elvégzése
7. Az összegző értékelések elkészítése
8. Éves önértékelési terv készítése

4.2. Az önértékelés tervezése

Az önértékelés 3 szinten zajlik: pedagógus, vezetők, intézmény.

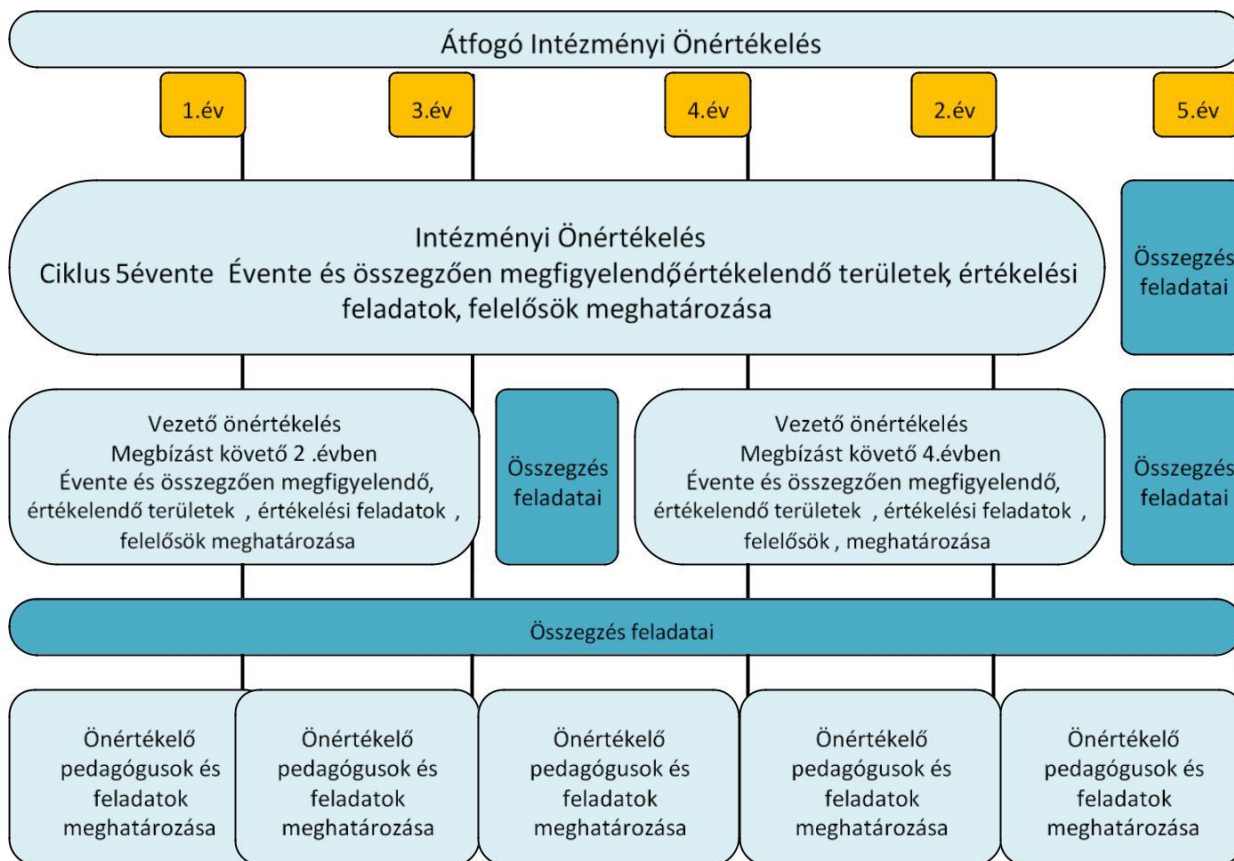
Mindhárom szinten a külső tanfelügyeleti ellenőrzéssel összhangban történik, így az értékelési területek és szempontok megegyeznek. Az értékelés alapját a pedagógusminősítés területeivel megegyező területekhez, *a pedagóguskompetenciákhoz kapcsolódó általános elvárások, a pedagógusok minősítésének alapját*

képező indikátorok alkotják. Az alábbi táblázatban foglaljuk össze a szintekhez tartozó területeket és a módszereket.

Szint	Pedagógus	Vezető	Intézmény
Tervezetek	1. Pedagógiai, módszertani felkészültség	1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása	1. Pedagógiai folyamatok
	2. Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz szükséges önreflexiók	2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása	2. Személyiség- és közösségfejlesztés
	3. A tanulás támogatása	3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása	3. Eredmények
	4. A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség	4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása	4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció
	5. A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység	5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása	5. Az intézmény külső kapcsolatai
	6. A pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése		6. A pedagógiai munka feltételei
	7. Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás		7. A Nemzeti alaptantervben megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott intézményi céloknak való megfelelés
	8. Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért		

Szint	Pedagógus	Vezető	Intézmény
	Dokumentumelemzés		
	Az előző pedagógusellenőrzés (tanfelügyelet, szaktanácsadó) és az intézményi önértékelés adott pedagógusra vonatkozó értékelőlapjai A tanmenet, tematikus tervek és az éves tervezés egyéb dokumentumai Óraterv Egyéb foglalkozások tervezése (szakköri napló, egyéni fejlesztési terv) Napló Tanulói füzetek	Az előző vezetői ellenőrzés (tanfelügyelet, szaktanácsadó) és az intézményi önértékelés adott vezetőre vonatkozó értékelőlapjai Vezetői pályázat/program Pedagógiai program Egymást követő két tanév munkaterve és az éves beszámolók SZMSZ	- Pedagógiai program - SZMSZ - Egymást követő két tanév munkaterve és az éves beszámolók (az mk. munkatervekkel és beszámolókkal együtt) - Továbbképzési program – beiskolázási terv - Házirend - Kompetencia mérés eredménye öt tanévre visszamenőleg - Pedagógus önértékelés eredményeinek összegzése - Az előző intézményellenőrzés (tanfelügyelet) és az intézményi önértékelés értékelő lapjai - Megfigyelési szempontok - a pedagógiai munka infrastruktúrájának megismerése Elégedettségmérés
	Óra-, foglalkozáslátogatás	_____	_____
	Interjúk		
	pedagógussal vezetőkkel (tagintézmény-vezető, munkaközösség- vezető)	intézményvezetővel fenntartóval vezető társakkal	intézmény-vezetővel - egyéni pedagógusok képviselőivel – csoportos szülők képviselőjével
	Kérdőíves felmérés		
	önértékelő szülői munkatársi	önértékelő nevelőtestületi szülői	_____

4.3. Az önértékelés ütemezése



2015-2016.		2016-2017.		2017-2018.		2018-2019.		2019-2020.	
tanév		tanév		tanév		tanév		tanév	
2015.	2016.	2016.	2017.	2017.	2018.	2018.	2019.	2019.	2020.
szeptember 1-től	január 1-től június	szeptember 1-től	január 1-től június	szeptember 1-től	január 1-től június	szeptember 1-től	január1-től június	szeptember 1-től	január 1-től
december 31-ig	30-ig	december 31-ig	30-ig	december 31-ig	30-ig	december 31-ig	30-ig	december 31-ig	június 30-ig
Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett	Minősítésre jelentkezett
- Bodor Eszter - Kovács-Csontos Sára	- Abonyi Andor - Kemenczeiné Gyóni Rita - Marton Józsefné - Lehoczky Tünde	Tanfelügyeleti látogatással érintett:	- Füvesi Kitti - Marton Józsefné	Tanfelügyeleti látogatással érintett:	Pintér Cintia	Tanfelügyeleti látogatással érintett:	Tanfelügyeleti látogatással érintett:	Tanfelügyeleti látogatással érintett:	Tanfelügyeleti látogatással érintett:
Tanfelügyeleti látogatással érintett:	Tanfelügyeleti látogatással érintett:		Tanfelügyeleti látogatással érintett:		Tanfelügyeleti látogatással érintett:				
- Abonyi Andor - Kemenczei né Gyóni Rita - Marton Józsefné - Szakálné Galbavi Márta - Szegediné Rédli Júlia - Vörösmart iné Tözsér Emma	- Cseh Éva - Halákné Kovács Elza - Halcsikné Fejes Anetta - Kövecsesné Óberfrank Anita - Márki Éva - Pálházi Ilona	Intézményi önértékelés - Bertáné Vörösmarty Ágnes - Festőné Gubicza Diána - Füvesi Kitti - Hegedűsné Farkas Csilla - Jakubikné Szabó Klára - Kürtösiné Molnár Gabriella - Miklán Ferencné - Zentainé Nickl Emnikő	Intézményi önértékelés: - Árvai Tamás - Kelemen Zalán - Orbánné Beke Anikó - Oroszné Kovács Éva - Rózseblerszki né Csorba Erika - Tóth-Pálné Szabó Erika - Vágóné Schiszler Zsuzsa	Intézményi önértékelés: - Anton Judit - Balla Gábor - Balogné Gábor Teréz - Benkő Sándorné - Bognárné Darabos Rita - Csertő Attiláné - Deák Lászlóné Vincze Kitti - Dóbiás Péter	Intézményi önértékelés - Dorcsákné Csősz Barbara - Faragó Boglárka - Feketéné Szabó Ágota - Ferenczné csertő Ágnes - Herczeg Irén - Kisjuhász Tünde - Kiss Imre - Kissné Tihanyi Rita - Kohút Attila - Kosztor Péter	Intézményi önértékelés - Kovács Istvánné - Mihó Andrea - Óberfrankné Langó Erika - Pintér Cintia - Pintér Julianna - Somodi Éva - Sörös Szilvia - Szegediné Fábian Mária - Szentiné Princz Anita - Török József - Márton Anikó			

- Lehoczky Tünde - Marton Józsefné									
<i>A bevezetés időszakában az éves önértékelési tervnek tartalmaznia kell a</i>									
<i>következő naptári évre vonatkozó pedagógiai-szakmai ellenőrzési tervben</i>									
	<i>szereplők önértékelésének ütemezését!!!</i>								
<i>Rögzíteni kell, hogy kik, milyen részfeladatok</i>	<i>A</i>		<i>Legkésőbb</i>			<i>A</i>	<i>A</i>	<i>A</i>	
<i>ellátásával és milyen ütemezés szerint végzik az</i>	<i>nevelőtestület</i>		<i>2018. december</i>			<i>nevelőtestület</i>	<i>nevelőtestület</i>	<i>nevelőtestület</i>	
<i>egyes értékelési feladatokat!</i>	<i>minden tagja</i>		<i>31-ig minden</i>			<i>minden tagja</i>	<i>kijelölt tagjai</i>	<i>50%-a</i>	
	<i>első</i>		<i>pedagógusra</i>			<i>már második</i>	<i>már</i>	<i>már</i>	
	<i>alkalommal</i>		<i>vonatkozóan el</i>			<i>alkalommal</i>	<i>második</i>	<i>harmadik</i>	
	<i>elvégzi az</i>		<i>kell végezni.</i>			<i>elvégzi az</i>	<i>alkalommal</i>	<i>alkalommal</i>	
	<i>önértékelését</i>					<i>önértékelését</i>	<i>elvégzi az</i>	<i>elvégzi az</i>	
							<i>önértékelését</i>	<i>önértékelését</i>	

1. Pedagógusértékelés – öt évenként

A pedagógusok önértékelése az éves önértékelési terv szerint történik, az önértékeléshez az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai rendszer nyújt támogatást. Az éves önértékelési tervben kijelölt támogató kollégák egyeztetik a részleteket az érintett pedagógussal, közösen meghatározzák az önértékelésbe bevonandó további partnerek körét (vezetők, szülők, kollégák).

- Évente a tantestület felének értékelése az alábbi szempontok figyelembe vételével:
minősítésre jelentkezők;
gyakornokok elsőbbségével a keret feltöltése
- Minden tanév évzáró értekezletén a tantestülettel ismertetni kell a következő önértékelésben részt vevőket, valamint azok névsorát, akik közreműködnek az értékelés során.
- Minden pedagógus értékelésében legalább 2 fő vesz részt arányosan elosztva az ezzel járó többletfeladatokat.

Javaslat a feladatok elosztására:

„A” kolléga – **óralátogatás, dokumentumelemzés** és az ezzel kapcsolatos mindennemű adminisztrációs feladat elvégzése

„B” kolléga - **interjúk, kérdőíves felmérések** és az ezzel kapcsolatos mindennemű adminisztrációs feladat elvégzése

Az értékelt pedagógus javaslatot tehet az értékelésében részt vevőkre, amit lehetőség szerint a beosztásnál figyelembe veszünk.

- Az értékelést végzők november 15.-ig készítik el a maguk területén a pedagógus értékelését, azt átadják az értékelt pedagógusnak, a vezetőnek 1-1 példányban.
- Az értékelt pedagógus az értékelés eredményének kézhezvételétől számított 30 napon belül elkészíti saját önértékelését, valamint a vezető segítségével az **önértékelés eredményére épülő** 5 évre szóló önfejlesztési tervet készít, melyet feltölt az informatikai rendszerbe. Az önfejlesztési tervet értékelési területenként, az eredeti intézményi elvárásokat és az értékelést tartalmazó táblázatba kell feltölteni.
- Az önértékelési csoport a félévzáró értekezletig elkészíti az összegző értékelést

Vezető – a 2. vagy 4. évben

- A tagintézmény-vezető értékelése a 20/2012.(VIII.30) EMMI- rendelet 146.§ (5) szerint, a munkacsoport két tagjának bevonásával.
- „A” Kolléga: interjúk és az ezzel kapcsolatos mindennemű adminisztrációs feladat elvégzése.
- „B” Kolléga: kérdőívek és az ezzel kapcsolatos mindennemű adminisztrációs feladat elvégzése.
- Az értékelők az esedékesség évében november 15-ig készítik el a vezető értékelését.
- A vezető 30 napon belül elkészíti a saját önértékelését és a két évre szóló önfejlesztési tervet.
- A vezető összegző értékelését a munkacsoport félévzáró értekezletig készíti el.
- Az igazgató az elkészült önértékelést, fejlesztési tervet és összegző értékelést eljuttatja a fenntartóhoz.

Intézményi – 5 évenként

- Az értékelésben a munkacsoport tagjai vesznek részt. Irányítják az intézményi önértékeléssel kapcsolatos feladatokat minden tanévben az éves értékelési tervben foglaltak szerint és az 5. évben lebonyolítják az átfogó intézményi önértékelést.

Az intézményi éves önértékelési terv készítésének határideje: minden évben a tanévnyitó értekezlet.

Az ötéves önértékelési program készítésének határideje: az 5. évet követő tanévnyitó értekezlet.

Az önértékelési program módosítására a fenntartó, vagy a vezető, vagy a munkacsoport vagy a tantestület 20%-ának javaslatára kerülhet sor.

5. Az összegző értékelések

A munkacsoport tagjai készítik el a pedagógusok, a vezető és intézményi önértékelések összegzését, melyhez összegyűjtik az értékelésben részt vevőktől az összes az önértékeléssel kapcsolatban keletkezett adatot, dokumentumot. Az összegző értékelésnél kiemelt figyelmet kell fordítani az erősségekre és a fejlesztendő területekre.

Erősségek azok, amelyek 75% feletti, fejlesztendő területek azok, amelyek 30% alatti értékelést kaptak. Az interjúknál az abban résztvevők összegzésképpen fogalmazzák meg az erősségeket és fejlesztendő területeket.

6. Az Intézményi önértékelés alapján a működés javításának és folyamatos fejlesztésének rendszere

Az eljárás célja, hogy az iskolánk működése során keletkező problémajelzések, valamint az intézményt érintő külső és belső mérések, belső értékelések eredményei alapján észlelt hiányosságok, hibák, nem-

megfelelőségek megszűnjenek, a szükséges javító, fejlesztő, megelőző tevékenységek megtörténjenek. Valamint a felszínre került erősségek tudatosuljanak, tovább erősödjenek, intézményünk értékét folyamatosan növeljék.

Az eljárás hatálya kiterjed az intézmény teljes működésére. *Fejlesztő javaslat* adása minden dolgozó joga, feladata. Célja, hogy a munkatársak javaslataikkal hozzájárulhassanak az iskolai működés hatékonyságának fejlesztéséhez.

Az önértékelési csoport feladata - az iskolavezetéssel egyeztetve - a megfelelő javító, fejlesztő tevékenységek elindítása.

7. A dokumentumok tárolása

Az önértékelés, szaktanácsadás, tanfelügyeleti és szakértői ellenőrzés dokumentumait a személyi anyag részeként elektronikusan tároljuk

- az OH támogató felületén;
- az intézmény vezetői irodájában és a tanárban lévő számítógépeken külön mappákban.

Az intézményi értékelések dokumentumait iktatjuk és tároljuk. Az összegző értékelést, az éves önértékelési tervet és az ötéves önértékelési programot.

- az intézmény vezetői irodájában és a tanárban lévő számítógépeken külön mappákban
- kivonatát pedig a honlapon megjelenítjük.

8. Nyilvánosság, hozzáférhetőség

Az összegző értékelés **egyéni hozzájáruló nyilatkozatok alapján** részben vagy egészben nyilvánosságra hozható (intézményi honlapon megjeleníthető).

Az értékelések az önértékelési csoport tagjai, valamint az intézményvezetés és a személyi anyagot kezelő munkatárs számára hozzáférhető kell, legyen.

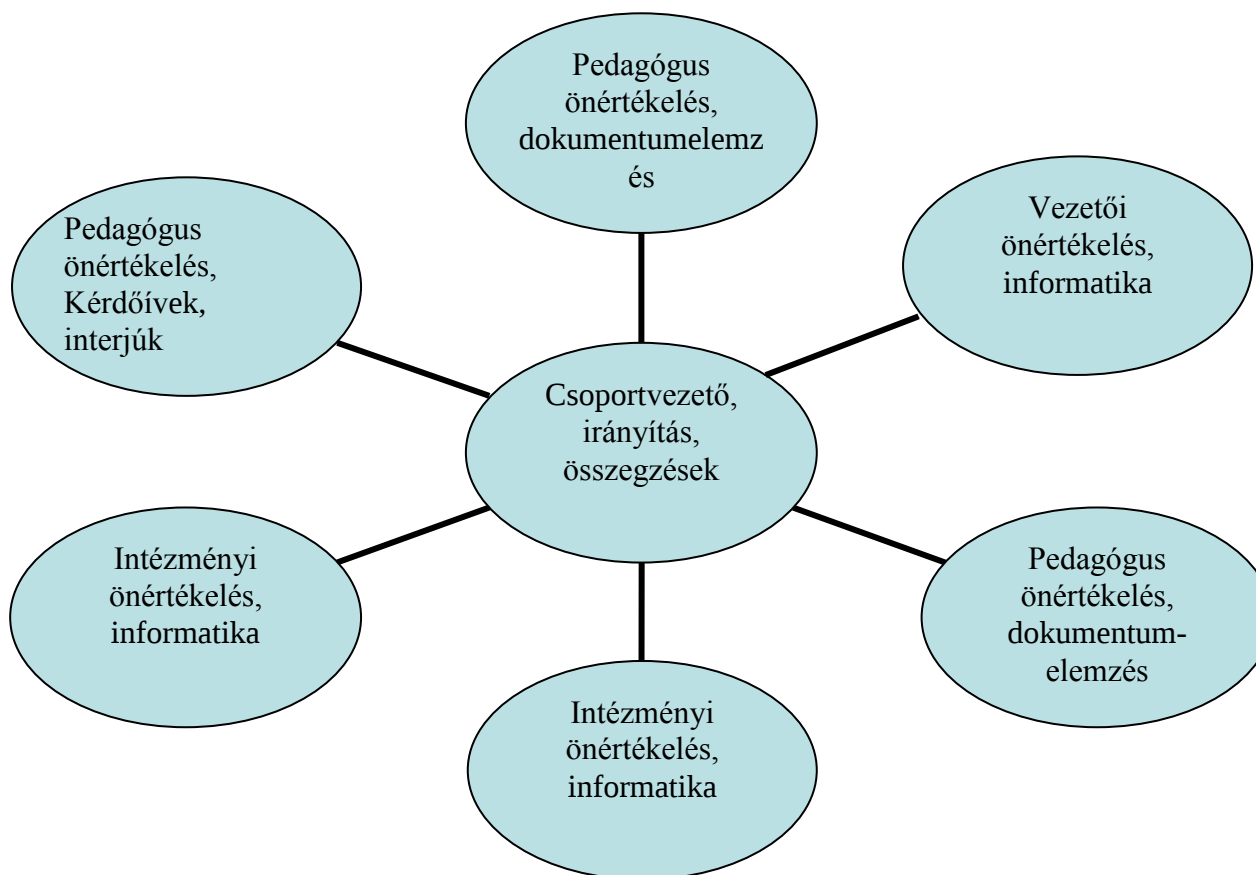
Biztosítani kell a hozzáférést kérés esetén az alábbi külső személyek számára: szaktanácsadó, tanfelügyelő, szakértő, munkáltató, fenntartó.

Kérés esetén az intézményvezető tájékoztatást nyújthat az értékelésben részt vevő felek részére az eredményről (az önfejlesztési tervben foglaltak értékelése érdekében).

9. Mellékletek

1. sz. Az önértékelési munkacsoport struktúrája	14. oldal
2. sz. Elvárás-rendszer,	
a pedagógusra vonatkozó	15. oldal
b vezetőre vonatkozó	37. oldal
c intézményre vonatkozó	56. oldal
3. sz. NOKS kollégák értékelése	
4. sz. Éves önértékelés Terv	84. oldal

Az „összintézményi” önértékelési csoport struktúrája (7 fő)



A Kerekegyházi Móra Ferenc Általános Iskola, és AMI pedagógusaira vonatkozó intézményi elvárások

A pedagógus önértékelésének területei

Pedagógiai módszertani felkészültség

A pedagógus az általa tanított műveltségi területek, tantárgyak alapvető fogalmainak, azok fejlődésének, összefüggéseinek, megismerési, probléma megoldási módszereinek, tantervi követelményeinek, valamint a tantárgy tanulási sajátosságainak ismeretében képes olyan feltételeket biztosítani, amelyek hatására a tanulók kialakíthatják saját gyakorlatukban alkalmazható adaptív tudásukat a tanulók egyéni képességeinek megfelelően.

A kizárólag rehabilitációs, rehabilitációs tevékenységet végző gyógypedagógus esetén, az adott fogyatékosági területre vonatkozó rehabilitációs, rehabilitációs tevékenység tartalma értendő a műveltségi területek és tantárgyak helyett.

A pedagógus törekszik szaktudományi, szaktárgyi, tanuláselméleti és tantervi tudásának minél hatékonyabb integrálására, a képességek és a tudásrendszerek fejlesztésének egységben való kezelésére annak érdekében, hogy a tantárgyban rejlő személyiségfejlesztési lehetőségeket megvalósítsa.

Kulcsjellemzők:A pedagógus

- alkalmazza a tanulócsoportoknak, a különleges bánásmódot igénylőknek megfelelő változatos módszereket.
- értékeli az alkalmazott módszerek beválását.
- felhasználja a mérési és értékelési eredményeket saját pedagógiai gyakorlatában.
- alkalmazott módszerei illeszkednek a tananyaghoz, tanulókhoz egyaránt.

Pedagógiai módszertani felkészültség	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Milyen a módszertani felkészültsége? Milyen módszereket alkalmaz a tanítási órákon és egyéb foglalkozásokon?	• Alapos, átfogó és korszerű szaktudományos szaktárgyi tudással rendelkezik. • Aktívan vegyen részt a munkaközösségen belüli tudásátadásban • A szaktárgynak és a tanítási helyzetnek megfelelő, változatos oktatási módszereket, taneszközöket alkalmaz. Ismeri és alkalmazza a kooperatív oktatásszervezési módszereket, változatos, a tanulók tevékenykedtetésére épülő munkaformákkal dolgozzon. • Tanítványait önálló gondolkodásra, a tanultak alkalmazására neveli. Hétköznapi életéhez kapcsolódó, több tantárgy koncentrációját biztosító módszerekkel dolgozik, használja a projektpedagógia lehetőségeit. • Tanítványaiban kialakítja az online információk befogadásának, feldolgozásának, továbbadásának kritikus, etikus módját. Tanítványai IKT eszközhasználatra ösztönzése során alapfeltételként kezeli a pontos forrásmegjelölést. • Az alkalmazott pedagógiai módszerek a kompetenciafejlesztést támogatják. Munkájában a kiemelt kompetenciák fejlesztése elsőbbséget élvez.
Ismeri és alkalmazza-e a tanulócsoporthoz, különleges bánásmódot igénylőknek megfelelő, változatos módszereket?	• Felméri a tanulók értelmi, érzelmi, szociális és erkölcsi állapotát. • Hatékony tanuló-megismerési technikákat alkalmaz. • A differenciálás megfelelő módja, formája jellemző. Az elméleti ismeretek mellett a tanultak gyakorlati alkalmazását is lehetővé teszi. Ez megjelenik az óravázlatokban. • Alkalmazza a tanulócsoporthoz, különleges bánásmódot igénylőknek megfelelő módszereket. Figyelembe veszi a felmérés eredményeinek az értékelése során a szakértői véleménybe foglaltakat. • A pedagógus az életkori sajátosságok figyelembevételével választja meg az órán alkalmazott módszereket. A pedagógus a módszertani eszköztárát tovább képzésekkel bővíti.
Hogyan értékeli az alkalmazott módszerek beválását? Hogyan használja fel a mérési és értékelési eredményeket saját pedagógiai gyakorlatában?	• Felhasználja a mérési és értékelési eredményeket saját pedagógiai gyakorlatában. • Pedagógiai munkájában nyomon követhető a PDCA-ciklus. • Alkalmazott módszerei a tanítás-tanulás eredményességét segíthetik.
Hogyan, mennyire illeszkednek az általa alkalmazott módszerek a tananyaghoz?	• A rendelkezésére álló tananyagokat, eszközöket, speciális eszközöket – a digitális anyagokat és eszközöket is – ismeri, kritikusan értékeli és megfelelően használja. • Fogalomhasználata pontos, következetes. • Kihasználja a tananyag kínálta belső és külső kapcsolódási lehetőségeket (a szaktárgyi koncentrációt). • Rendelkezik a szaktárgy tanításához szükséges tantervi és szakmódszertani tudással. • Pedagógiai munkája során képes építeni a tanulók más forrásokból szerzett tudására.

Pedagógiai folyamatok tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz szükséges önreflexiók

A pedagógus az iskolával szemben megfogalmazott szülői és fenntartói igények, a tanulói személyiség fejlesztésére vonatkozó tantervi célkitűzések, a tanulók életkora, képességei, érdeklődése, előzetes tudása és tapasztalatai, szociális felkészültsége, fogyatékosságának mértéke és az elsajátítandó tudás sajátosságai közti összhang megteremtésével képes pedagógiai munkájának megtervezésére a helyi tanterv, a tanmenet, a tematikus terv és az óraterv szintjén.

Képes a tervezés során a kollégákkal és a tanulókkal együttműködni; a taneszközöket és egyéb tanulási forrásokat kritikusan elemezni és a konkrét céloknak megfelelően kiválasztani; a pedagógiai folyamat elemei közötti összefüggéseket és kölcsönhatásokat tudatosan felhasználni; a célokhoz és az adott szituációhoz alkalmazkodva kreatívan, különböző változatokban gondolkodni; terveit reflektív módon elemezni, értékelni.

Kulcsjellemzők:

A pedagógus

- tervező munkája, tervezési dokumentumai, tervezési módszerei nyomon követhetők, megvalósíthatóak és reálisak.
- a tervezés során érvényesíti a Nemzeti alaptanterv nevelési céljait, meghatároz pedagógiai célokat, fejlesztendő kompetenciákat.
- a tervezés során figyelembe veszi, és terveibe beépíti a sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának tantervi irányelveit
- éves tervezésének elemei megfelelnek a pedagógiai programban leírt intézményi céloknak.
- tervező munkája során épít a tanulók képességeire, előzetes tudására és a tanulócsoport jellemzőire.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

Pedagógiai folyamatok tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz szükséges önreflexiók	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Milyen a pedagógiai tervező munkája: tervezési dokumentumok, tervezési módszerek, nyomon követhetőség, megvalósíthatóság, realitás?	• Pedagógiai munkáját éves szinten, tanulási-tanítási (tematikus) egységekre és órákra bontva is megtervezi. Tervezése megjelenik tanmenetekben, tematikus tervekben és óravázlatokban. • Komplex módon veszi figyelembe a pedagógiai folyamat minden lényeges elemét: a tartalmat, a tanulók előzetes tudását, motiváltságát, életkori sajátosságait, az oktatási környezet lehetőségeit, korlátait stb. • Épít a tanulók előzetes ismereteire, a feladatok, a téma illeszkedik az életkori sajátosságokhoz. Törekszik a tanulók motiválására. • Tudatosan tervezi a tanóra/foglalkozás céljainak megfelelő stratégiákat, módszereket, taneszközöket. A tananyag sajátosságainak megfelelően választ módszereket. • Többféle módszertani megoldásban gondolkodik. Változatos tanulásszervezési módszereket alkalmaz.
Hogyan viszonyul egymáshoz a tervezés és megvalósítás?	• Az órát/foglalkozást a cél(ok)nak megfelelően, logikusan építi fel. A tanóra részegységei épülnek egymásra. • A tanulók tevékenységét, a tanulási folyamatot tartja szem előtt. Problémaközpontú megoldásokban gondolkodik. • Tudatosan törekszik a tanulók motiválására, aktivizálására. Alkalmazza a korszerű tevékenység központú módszereket. • Terveit az óra /foglalkozás eredményességének függvényében felülvizsgálja. Reflektál az óra eredményeire, módosít ezek függvényében tervein.
A tervezés során hogyan érvényesíti a Nemzeti alaptanterv és a pedagógiai program nevelési céljait, hogyan határoz meg a pedagógiai célokat, fejlesztendő kompetenciákat?	• A célok tudatosításából indul ki. • A célok meghatározásához figyelembe veszi a tantervi előírásokat, az intézmény pedagógiai programját. • Ismeri az intézmény Helyi Tantervének követelményeit, az nyomon követhető tervezőmunkájában.
Hogyan épít tervező munkája során a tanulók előzetes tudására és a tanulócsoport jellemzőire?	• Célszerűen használja a digitális, online eszközöket. Kihhasználja az IKT eszközök tanórai alkalmazásának lehetőségeit. • Használja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket. A kooperatív oktatás sokszínűségének lehetőségei megjelennek oktató-nevelő munkájában. • Alkalmazza a differenciálás elvét. A különleges bánásmódot igénylő tanulók szükségleteit figyelembe veszi, többféle megoldásban gondolkodik.

A tanulás támogatása

A pedagógus képes pedagógiai céljainak és azok elérését biztosító oktatási-nevelési stratégiájának megvalósítására.

Képes a különböző céloknak megfelelő stratégiák: a motivációt, differenciálást, tanulói aktivitást biztosító, a tanulók gondolkodási, probléma megoldási és együttműködési képességének fejlesztését segítő módszerek, szervezési formák kiválasztására és megvalósítására; a hagyományos és az információs-kommunikációs technikákra épülő eszközök, digitális tananyagok hatékony és szakszerű alkalmazására.

Képes a kölcsönös tiszteletre és bizalomra épülő kapcsolatrendszer megteremtésével, az együttműködési elvek és formák közös kialakításával és elfogadásával nyugodt, biztonságos és az eredményes tanuláshoz szükséges tanulási környezet megszervezésére.

Képes az érdeklődés és a figyelem folyamatos fenntartására, az önálló, önszabályozó tanulás kialakítására, támogatására, a folyamat során fellépő tanulási nehézségek felismerésére és megoldására.

Törekszik a tanulók tanórai, tanórán kívüli és iskolán kívüli tevékenységének összehangolására.

Kulcsjellemzők:

A pedagógus

- tudatosan és az adott helyzetnek megfelelően választja meg és alkalmazza a tanulásszervezési eljárásokat.
- motiválja a tanulókat, felkelti érdeklődésüket, fenntartja figyelmüket, érdeklődésüket.
- fejleszti a tanulók gondolkodási, probléma-megoldási és együttműködési képességét.
- a tanulási környezet létrehozásánál figyelembe veszi a tanulási folyamatot.
- alkalmazza az információs-kommunikációs technikákra épülő eszközöket, a digitális tananyagot a tanulási folyamatban.

A területéhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

A tanulás támogatása	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Mennyire tudatosan, az adott helyzetnek mennyire megfelelően választja meg és alkalmazza a tanulásszervezési eljárásokat?	Figyelembe veszi a tanulók aktuális fizikai, érzelmi állapotát, és szükség esetén igyekszik változtatni előzetes tanítási tervein.
Hogyan motiválja a tanulókat? Hogyan kelti fel a tanulók érdeklődését, és hogyan köti le, tartja fenn a tanulók figyelmét, érdeklődését?	- Épít a tanulók szükségleteire, céljaira, igyekszik felkelteni és fenntartani érdeklődésüket. - Változatos tanulásszervezési módszereket alkalmaz. - Felhasználja az IKT nyújtotta lehetőségeket, részt vesz a projekthetek, témahetek megszervezésében.
Hogyan fejleszti a tanulók gondolkodási, probléma megoldási és együttműködési képességét?	- Felismeri a tanulók tanulási problémáit, szükség esetén megfelelő szakmai segítséget kínál számukra. - Már az 1. osztályban felméri a fejlesztő pedagógus a tanulókat, véleményezi és javaslatot tesz a szükséges vizsgálatok elvégzésére. Ezek alapján megfelelő fejlesztési tervkészítése és fejlesztő órák tartása. - Kihasználja a tananyagban rejlő lehetőségeket a tanulási stratégiák elsajátítására, gyakorlására. - Megfelelő tanulási módszerek megismertetése, elsajátíttatása és gyakorlása.
Milyen tanulási teret, tanulási környezetet hoz létre a tanulási folyamathoz?	- Pozitív visszajelzésekre épülő, bizalommal teli légkört alakít ki, ahol minden tanuló hibázhat, ahol mindenkinek lehetősége van a javításra. - Szeretetteljes emberi kapcsolatok kialakítása tanuló és tanuló, valamint tanuló és nevelő között. A tanuló számíthat a pedagógusok jóindulatú segítségére. - A tanulást támogató környezetet teremt, például a tanterem/fejlesztő terem elrendezésével, a taneszközök használatával, a diákok döntéshozatalba való bevonásával. - A DÖK bevonása az iskolai döntés előkészítésébe. - Esztétikus tantermek kialakítása.
Hogyan alkalmazza a tanulási folyamatban az információkommunikációs technikákra épülő eszközöket, a digitális tananyagokat? Hogyan sikerül a helyes arányt kialakítania a hagyományos és az információ-kommunikációs technológiák között?	- Tanítványaiiban igyekszik kialakítani az önálló ismeretszerzés, kutatás igényét. Ösztönzi a tanulókat az IKT-eszközök hatékony használatára a tanulás folyamatában. - Megfelelő útmutatókat és az önálló tanuláshoz szükséges tanulási eszközöket biztosít a tanulók számára, például webes felületeket működtet, amelyeken megtalálhatók az egyes feladatokhoz tartozó útmutatók és a letölthető anyagok. - Az IKT eszközök felhasználó szintű alkalmazásának elsajátítása. A webes felületek megismerése és megismertetése a tanulókkal.

A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség

A pedagógus a gyermek és általában az ember fejlődés- és személyiségjellemzőinek, illetve a tanulás sajátosságainak ismeretében (az egyéni szükségleteket figyelembe véve) képes olyan pedagógiai helyzeteket teremteni, amelyek elősegítik a tanulók értelmi, érzelmi, szociális és erkölcsi fejlődését.

Tiszteli a tanulók személyiségét, képes mindenkit meglatni az értékeket; érzékeny a tanulók problémáira, képes személyre szabott segítséget nyújtani.

Kulcsjellemzők:

A pedagógus

hatékony tanuló-megismerési technikákat alkalmaz.

- pedagógiai munkájában, a tervezésben megjelenik az egyéni fejlesztés, a személyiségfejlesztés.
- alkalmazza az adaptív oktatás gyakorlatát.
- tervszerűen foglalkozik a kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Hogyan méri fel a tanulók értelmi, érzelmi, szociális és erkölcsi állapotát? Milyen hatékony tanuló megismerési technikákat alkalmaz?	A tanulói személyiség(ek) sajátosságait megfelelő módszerekkel, sokoldalúan tárja fel.
Hogyan jelenik meg az egyéni fejlesztés, a személyiségfejlesztés a pedagógiai munkájában, a tervezésben (egyéni képességek, adottságok, fejlődési ütem, szociokulturális háttér)?	Munkájában a nevelést és az oktatást egységben szemléli és kezeli. A tanuló(k) személyiségét nem statikusan, hanem fejlődésében szemléli. A tanuló(k) teljes személyiségének fejlesztésére, autonómiájának kibontakoztatására törekszik. Felismeri a tanulók tanulási vagy személyiségfejlődési nehézségeit, és képes számukra segítséget nyújtani – esetlegesen a megfelelő szakembertől segítséget kérni. Reálisan és szakszerűen elemzi és értékeli saját gyakorlatában az egyéni bánásmód megvalósítását.
Milyen módon differenciál, hogyan alkalmazza az adaptív oktatás gyakorlatát?	Csoportos tanítás esetén is figyel az egyéni szükségletekre és a tanulók egyéni igényeinek megfelelő stratégiák alkalmazására. A tanuló hibáit, tévesztéseit, mint a tanulási folyamat részét kezeli, az egyéni megértést elősegítő módon reagál rájuk.
Milyen terv alapján, hogyan foglalkozik a kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal, ezen belül a sajátos nevelési igényű, a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő, a kiemelten tehetséges tanulókkal, illetve a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű tanulókkal?	Különleges bánásmódot igénylő tanuló vagy tanulócsoporthoz számára hosszabb távú fejlesztési terveket dolgoz ki, és ezeket hatékonyan meg is valósítja. Az általános pedagógiai célrendszert és az egyéni szükségletekhez igazodó fejlesztési célokat egységben kezeli.

A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység

A pedagógus a csoport és a csoportfejlődés pszichológiai, szociológiai, kulturális sajátosságainak ismeretében képes a csoportok, közösségek számára olyan pedagógiai helyzeteket teremteni, amelyek elősegítik a csoporttagok szűkebb és tágabb közösségek iránti elkötelezettségét, amelyek alapján nyitottá válnak a demokratikus társadalomban való aktív részvételre, a helyi, a nemzeti és az egyetemes emberi értékek elfogadására. Képes értelmezni, és a tanulók érdekében felhasználni azokat a társadalmi-kulturális folyamatokat, amelyek befolyásolják a tanulók esélyeit, iskolai és iskolán kívüli életét.

Az iskola világában tudatosan kezeli az értékek sokféleségét, nyitott mások véleményének, értékeinek megismerésére, tiszteletben tartására; képes olyan pedagógiai helyzetek teremtésére, amelyek ezeknek az értékeknek az elfogadását segítik.

Kulcsjellemzők:

A pedagógus

- olyan nevelési, tanulási környezetet alakít ki, amelyben a tanulók értékesnek, elfogadottnak érezhetik magukat.
- pedagógiai munkájában megjelenik a közösségfejlesztés.
- sikeresen alkalmaz probléma-megoldási és konfliktuskezelési módszereket és technikákat.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység osztályfőnöki tevékenység	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Milyen módszereket, eszközöket alkalmaz a közösség belső struktúrájának feltárására?	Tudatosan alkalmazza a közösségfejlesztés változatos módszereit.
Hogyan képes olyan nevelési, tanulási környezet kialakítására, amelyben a tanulók értékesnek, elfogadottnak érezhetik magukat, amelyben megtanulják tisztelni, elfogadni a különböző kulturális közegből, a különböző társadalmi rétegekből jött társaikat, a különleges bánásmódot igénylő, és a hátrányos helyzetű tanulókat is?	- Óráin/foglalkozásain harmóniát, biztonságot, elfogadó légkört teremt. - Tanítványait egymás elfogadására, segítésére, tiszteletére neveli. - Munkájában figyelembe veszi a tanulók és a tanulóközösségek eltérő kulturális, illetve társadalmi háttéréből adódó sajátosságait. - A tanulók közötti kommunikációt, véleménycserét ösztönzi, fejleszti a tanulók vitakultúráját. - Értékközvetítő tevékenysége tudatos. Együttműködés, altruizmus, nyitottság, társadalmi érzékenység, más kultúrák elfogadása jellemzi.
Hogyan jelenik meg a közösségfejlesztés a pedagógiai munkájában (helyzetek teremtése, eszközök, az intézmény szabadidős tevékenységeiben való részvétel)?	- Az együttműködést támogató, motiváló módszereket alkalmaz mind a szaktárgyi oktatás keretében, mind a szabadidős tevékenységek során. - Az együttműködés, kommunikáció elősegítésére online közösségeket hoz létre, ahol értékteremtő, tevékeny, követendő mintát mutat a diákoknak a digitális eszközök funkcionális használatának terén.
Melyek azok a probléma megoldási és konfliktuskezelési stratégiák, amelyeket sikeresen alkalmaz?	- Az iskolai, osztálytermi konfliktusok megelőzésére törekszik, például megbeszélések szervezésével, közös szabályok megfogalmazásával, következetes és kiszámítható értékeléssel. - A csoportjaiban felmerülő konfliktusokat felismeri, helyesen értelmezi, és hatékonyan kezeli.

A pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése

A pedagógus értékelési tevékenysége irányulhat a tanulók munkájára, saját munkájára, mások tevékenységére, az iskola munkájára, sőt túlmutathat a saját intézményi kontextuson is, például ha országos mérésekben vesz részt mint kutató/fejlesztő.

Értékelési tevékenysége során a pedagógus képes az értékelés különböző céljainak és szintjeinek megfelelő értékelési formák és módszerek meghatározására, szükség esetén önálló értékelési eszközök készítésére. Figyelembe veszi az értékelés jelentős hatását a pedagógiai folyamat szabályozására, a tanulók személyiségfejlődésére és önértékelési képességeik alakulására. Ezért érvényesíti a differenciálás, individualizálás szempontjait, és elősegíti a tanulók részvételét saját fejlődésük érdekében.

Képes az értékelés során kapott adatokat megfelelően értelmezni, és saját munkájára az adatok fényében reflektálni.

Kulcsjellemzők:

A pedagógus

- a tanulási-tanítási folyamatban alkalmaz diagnosztikus, fejlesztő és szummatív értékelési formákat.
- értékelése támogató, fejlesztő szándékú.
- visszajelzései támogatják a tanulók önértékelésének fejlődését.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

A pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Milyen ellenőrzési és értékelési formákat alkalmaz?	- Jól ismeri a szaktárgy tantervi követelményeit, és képes saját tanulójának/tanulócsoportjának ismeretében pontosan körülhatárolni, következetesen alkalmazni. - Helyzetelemzés alapján ismeri a tanulócsoportok képességeit, ennek tükrében értékeli. - A szaktárgy ismereteit és speciális kompetenciáit mérő eszközöket (kérdőíveket, tudásszintmérő teszteket) készít. (Kompetenciákat fejlesztő feladatsorok készítése.) - Céljainak megfelelően, változatosan és nagy biztonsággal választja meg a különböző értékelési módszereket, eszközöket. - Visszajelzései, értékelései világosak, egyértelműek, tárgyyszerűek.
Mennyire támogató, fejlesztő szándékú az értékelése?	- A tanulás támogatása érdekében az órákon/foglalkozásokon törekszik a folyamatos visszajelzésre. - Önállóan képes a tanulói munkák értékeléséből kapott adatokat elemezni, az egyéni, illetve a csoportos fejlesztés alapjaként használni, szükség esetén gyakorlatát módosítani. - Értékeléseivel, visszajelzéseivel a tanulók fejlődését segíti.
Milyen visszajelzéseket ad a tanulóknak? Visszajelzései támogatják-e a tanulók önértékelésének fejlődését?	Pedagógiai munkájában olyan munkaformák és módszerek alkalmazására törekszik, amelyek elősegítik a tanulók önértékelési képességének kialakulását, fejlesztését.

Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás

A pedagógus az iskolai szervezet tagjaként képes partneri együttműködésre a tanulókkal, kollégáival, az iskola más munkatársaival, a szülőkkel, a tanulók és az iskola életében szerepet játszó szakemberekkel, intézményekkel, szervezetekkel a pedagógiai folyamatban betöltött szerepüknek megfelelően.

Nyitott arra, hogy a konfliktushelyzetek és problémák feltárása, megoldása érdekében szakmai segítséget kérjen.

A szervezetfejlesztési sajátosságok és a vonatkozó jogszabályok ismeretében képes közreműködni az iskolai szervezet folyamatos fejlesztésében és értékelésében.

Különböző szakmai szituációkban képes nyílt és hiteles kommunikációra a partnerek életkorának, kultúrájának megfelelően, képes felismerni és értelmezni kommunikációs nehézségeit, és ezen a téren fejleszti önmagát.

Kulcsjellemzők:

A pedagógus

- nyelvhasználata igényes.
- együttműködik más pedagógusokkal és a pedagógiai munkát segítő más felnőttekkel a pedagógiai folyamatban.
- együttműködik más intézmények pedagógusaival.
- részt vesz pedagógiai fejlesztésekben.
- önismerete reális, képes az önreflexióra, az önfejlesztésre.
- azonosul az intézmény pedagógiai programjának céljaival, az intézmény pedagógiai hitvallásával.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Szakmai és nyelvi szempontból igényes-e a nyelvhasználata (a tanulók életkorának megfelelő szókészlet, artikuláció, beszédsebesség stb.)?	• Munkája során érthetően és a pedagógiai céljainak megfelelően kommunikál. • A szülők számára a tanulókról folyamatos tájékoztatás, szülői értekezletek, fogadóórák, családlátogatások keretében.
Milyen a tanulókkal az osztályteremben (és azon kívül) a kommunikációja, együttműködése?	• A tanuláshoz megfelelő hatékony és nyugodt kommunikációs teret, feltételeket alakít ki. • Kommunikációját minden partnerrel a kölcsönösség és a konstruktivitás jellemzi. • Tudatosan támogatja a diákok egyéni és egymás közötti kommunikációjának erősítését, beszédképességük, szókincsük fejlesztését.
Milyen módon működik együtt pedagógusokkal és a pedagógiai munkát segítő más felnőttekkel a pedagógiai folyamatban?	• A kapcsolattartás és az együttműködés során használja az infokommunikációs eszközöket és a különböző online csatornákat. • A diákok érdekében önállóan, tudatosan és kezdeményezően együttműködik a kollégákkal, a szülőkkel, a hitoktatókkal, a szakmai partnerekkel, szervezetekkel. • A szakmai munkaközösség munkájában kezdeményezően és aktívan részt vállal. • Együttműködik pedagógustársaival különböző pedagógiai és tanulásszervezési eljárások (pl. projektoktatás, témanap, ünnepség, kirándulás) megvalósításában.
Reális önismerettel rendelkezik-e? Jellemző-e rá a reflektív szemlélet? Hogyan fogadja a visszajelzéseket? Képes-e önreflexióra? Képes-e önfejlesztésre?	• A megbeszéléseken, a vitákban, az értekezleteken rendszeresen kifejti szakmai álláspontját, a vitákban képes másokat meggyőzni, és ő maga is meggyőzhető. • Nyitott a szülő, a tanuló, az intézményvezető, a kollégák, a szaktanácsadó visszajelzéseire, felhasználja őket szakmai fejlődése érdekében. • Iskolai tevékenységei során felmerülő/kapott feladatait, problémáit önállóan, a szervezet működési rendszerének megfelelő módon kezeli, intézi.

Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért

A pedagógus a pedagógusi szerepek és feladatok, valamint az ezekre ható társadalmi folyamatok, jogszabályok és etikai normák ismeretében képes meghatározni és rendszeresen újrafogalmazni saját szakmai szerepvállalását.

Törekszik önismeretének, saját személyiségének fejlesztésére, lelki egészségének megőrzésére, és ehhez nyitott a környezet visszajelzéseinek felhasználására. Figyelemmel kíséri saját tevékenységének másokra gyakorolt hatását, s ezek alapján reflektív módon törekszik tevékenységének javítására, szakmai felkészültségének folyamatos fejlesztésére.

Képes a szakmai információforrások megtalálására, értelmezésére, felhasználására és ezek közvetítésére.

Szaktárgya, valamint a neveléstudomány kutatási módszereinek ismeretében képes az iskolai munkára vonatkozó kutatásokban, fejlesztésekben való részvételre, akciókutatás tervezésére és lebonyolítására, a kutatási eredmények értelmezésére és alkalmazására nevelő-oktató munkájában.

Kulcsjellemzők:

A pedagógus

- saját magára is érvényesíti a folyamatos értékelés, fejlesztés, fejlődés, továbblépés igényét.
- pedagógiai kérdésekben tájékozott, követi a szakmában történeteket.
- munkájában kezdeményező és felelősségteljes. munkájában pontos és megbízható.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Saját magára vonatkozóan hogyan érvényesíti a folyamatos értékelés, fejlődés, továbblépés igényét?	- Saját pedagógiai gyakorlatát folyamatosan elemzi és fejleszti. (Munkaközösségen belül tervezett ellenőrzések, értékelések, bemutató órák) - Tudatosan fejleszti pedagógiai kommunikációját. - Tisztában van szakmai felkészültségével, személyiségének sajátosságaival, és képes alkalmazkodni a szerepelvárásokhoz.
Mennyire tájékozott pedagógiai kérdésekben, hogyan követi a szakmában történeteket?	- Rendszeresen tájékozódik a szaktárgyra és a pedagógia tudományára vonatkozó legújabb eredményekről, kihasználja a továbbképzési lehetőségeket. - Rendszeresen tájékozódik a digitális tananyagokról, eszközökről, az oktatástámogató digitális technológia legújabb eredményeiről, kihasználja a továbbképzési lehetőségeket. (iskolán belül szervezett bemutató órák, továbbképzések, iskolán kívüli továbbképzések) - Aktív résztvevője az online megvalósuló szakmai együttműködéseknek. - Élő szakmai kapcsolatrendszer alakít ki az intézményen kívül is.
Hogyan nyilvánul meg kezdeményezőképesége, felelősségvállalása a munkájában?	- Munkájában alkalmaz új módszereket, tudományos eredményeket. Ezeket a napi feladatok mellett a tehetséges tanulók gondozása és hátrányos helyzetűek felzárkóztatása érdekében folyamatosan újítja, az aktuális célokhoz adaptálja. - Részt vesz intézményi innovációban, pályázatokban, kutatásban.

A Kerekegyházi Móra Ferenc Általános Iskola, és AMI vezetőjére vonatkozó intézményi elvárások

A vezetői önértékelés területei

A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az intézmény alapvető célja a tanulás támogatása. A vezető szerepe, hogy támogató tanulási környezetet hozzon létre, és biztosítsa azt, hogy az intézmény forrásait erre a célra használják fel. Mint irányító szakember, elsődleges feladatai közé tartozik az intézmény minden tagjának hatékony irányítása és menedzselése, valamint a tanulószervezet kialakítása, fenntartása és fejlesztése - fókuszban a tanulási eredményekkel.

A vezetőnek mindezek alapján a következőkben megjelölt tevékenységeket kell ellátnia: Irányítania kell az értékközpontú nevelés, tanulás és tanítás folyamatát. Miután létrehozott egy magas elvárásokat támasztó, biztonságos és hatékony tanulási környezetet, valamint tanulási folyamatokat, a tanulás kultúráját és a teljesítés lehetőségét is meg kell teremtenie mindenki számára. A tanulás és a tanítás legjobb minőségét együtt kell megalapozni, fenntartani és fejleszteni egy olyan szisztematikus és szigorú rendszerrel, amelynek feladata a tanulási és a tanítási folyamatok nyomon követése, áttekintése, értékelése. A vezetőnek biztosítania kell mindezek létrejöttét, valamint azt, hogy megbízható értékelési rendszereket hozzanak létre vagy vegyenek át, használjanak megfelelően. A vezetőnek be kell építenie és folyamatosan alkalmaznia kell a saját gyakorlatában mind a már létező, megalapozott pedagógiai és andragógiai modelleket, elméleteket, mind pedig az új oktatási trendeket és innovációkat. Támogatnia és segítenie kell a kutatásokat és a tényalapú megközelítést a tanulásban és tanításban (ideális esetben részt is vesz ilyen tevékenységben).

Kulcsjellemzők:

- A vezetőnek biztosítania kell, hogy a tanulás és a tanítás a tanulói teljesítmény javulásához vezessen.
- A vezetőnek meg kell teremtenie a visszajelzés és az értékelés kultúráját, a fejlődés elősegítése érdekében.
- A vezetőnek biztosítani kell, hogy a tantervben feltüntetett tevékenységek kielégítsék az intézmény minden egyes tanulójának igényét.
- A vezető munkájában törekszik egy befogadó tanulási környezet kialakítására.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

Önértékelési szempontok	Elvárások
Milyen módon biztosítja, hogy a tanulás a tanulói eredmények javulását eredményezze?	• Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában. • A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi tantervet a kerettantervre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása • A tanulást, tanítást egységes, tervezett pedagógiai folyamatként kezeli. • Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait. • Az intézményi kulcsfolyamatok irányítása során rban a tanulói eredmények javítására helyezi a hangsúlyt. • A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító nevelő-oktató munkát vár el. • Utazó gyógypedagógusi hálózatot működtető intézmény vezetője esetén, az integráltan nevelt, oktatott gyermekek, tanulók eredményesebb, hatékonyabb ellátásának érdekében konstruktív együttműködés a befogadó intézmény vezetőjével.

Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények	• Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket szóló információkat, a központi mérési eredményeket elemzi és levonja a szükséges szakmai tanulságokat. • Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében.
---	---

Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?	• Irányításával az intézményben kialakítják a tanulók értékelésének közös alapelveit és követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg. • Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába. A fejlesztő célú értékelés megjelenik a vezető saját értékelési gyakorlatában is.
---	---

Hogyan gondoskodik arról, hogy a helyi tanterv, a tanmenetek, az alkalmazott módszerek a tanulói igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a továbbhaladáshoz?	• Irányítja a tanmenetek kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a helyi tanterv követelményeinek teljesítését valamennyi tanuló számára, a tanulók képességeinek megfelelően. • Működteti a tanulási-tanítási, módszerek bevalásának vizsgálatát. Nyilvánossá teszi az eredményes, hatékony nevelési-oktatási módszereket és eljárásokat, kollégáit biztatja azok tanulási-tanítási folyamatba való bevezetésére.
Hogyan működik a differenciálás és az adaptív oktatás az intézményben és saját tanítási gyakorlatában?	• Irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat, a hatékony tanulói egyéni fejlesztést. • Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók speciális támogatást kapjanak.
	• Nyilvántartja a korai intézményelhagyás kockázatának kitett tanulókat, és aktív irányítói magatartást tanúsít a lemorzsolódás megelőzése érdekében.

A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezető feladata, hogy az intézményben közös értékeket fogadtasson el, amelyeket mindenki értelmezni tud, és amelyek mindenki tevékenységének részévé válhatnak. A jövőkép kialakítása, a megvalósítására irányuló stratégiaalkotás és a szervezet küldetésének tisztázása a vezető szerepének és munkájának kulcselemei.

A vezetőnek képesnek kell lennie arra, hogy irányítsa annak a közös munkának a folyamatát, melynek során megszületnek a mindenki által elfogadott értékek és a jövőkép. A vezetőnek hatékony kommunikációjával és támogatásával kell elérnie, hogy ezek az értékek beépülhessenek a tevékenységekbe.

A megvalósítás szakaszában következetesen képviselnie kell azokat az irányokat, amelyeket szervezeti szinten meghatároztak a jövőkép elérésével kapcsolatban. A vezető eredményességének kulcsa az is, hogy a jövőképhez vezető úton mind magának, mind pedig munkatársainak képes legyen szűkebb és tágabb célokat kijelölni. Ehhez tisztában kell lennie a változás folyamatával, és azzal, hogy miképp tudja kezelni a változás útjában álló ellenállást.

A vezetőnek létre kell hoznia nyomon követő, áttekintő, értékelő rendszereket, majd ezek használatában aktívan részt kell vennie. A vezetőnek tudnia kell reagálni a belső és a külső értékelés eredményeire. Tudnia kell, hogy miképp kezelje az összetettséget és a káoszt. Alapvető elvárás vele szemben, hogy folyamatosan tájékozódjon és tájékoztasson az új oktatási trendekről, szakpolitikai változásokról, amelyek érintik a hétköznapi gyakorlatot is.

Azért, hogy az irányokat, célokat meghatározza, és fenntarthatóan működtesse a szervezetet, fel kell térképeznie a környezeti és a fenntarthatósági tényezőket (pl. elemző eszközök alkalmazásával). A vezetőnek képesnek kell lennie arra is, hogy beazonosítsa azokat a területeket, amelyek fejleszthetők az intézményben. Biztosítani kell a közösen kitűzött irányok felé való haladást, miközben egy átlátható tanulási kultúrát alakít ki, és ezt fenntartja az intézményben.

Kulcsjellemzők:

- A vezetőnek tudnia kell közös értékeken alapuló jövőképet képviselnie az iskolával kapcsolatban, amelynek célja az aktuális gyakorlat és a tanulói eredmények javítása.
- A vezető mindennapi tevékenysége olyan stratégiát követ, amely az intézményi célok eléréséhez mindenki számára megvalósítható lépéseket kínál.
- A vezető az intézmény céljainak eléréséhez stratégiai lépéseket tesz, a változás kihívásokkal teli folyamatát megérti, és arra konstruktívan reagál.
- A vezető egy változásokra nyitott környezetet teremt, és konstruktív kapcsolatot létesít a változásban érintett szereplőkkel.
- A vezető megosztja a vezetést munkatársaival, és a fejlesztést a saját és mások képességeibe vetett bizalomra alapozza.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása		
Önértékelési szempontok	Elvárások	Megjegyzések
Hogyan vesz részt az intézmény jövőképének kialakításában?	- A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat. - Szervezi és irányítja az intézmény jövőképének, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és tanulási-tanítási folyamatokba épülését. - Az intézményi jövőkép, és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak.	
Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?	- Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait. - A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad. - Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.	
Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?	- Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását. - Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét.	

Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?	• Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését • A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók. • A feladatok tervezése során a nevelőtestület bevonásával a célok elérését értékeli, és a szükséges lépéseket meghatározza, célokat vagy feladatokat módosít.
Hogyan teremti a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?	• Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források). • A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a tanulástanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezetőnek meg kell őriznie, fenn kell tartania a professzionális munkavégzés iránti motivációját. Tudatában kell lennie a szerepével járó etikai és erkölcsi aspektusoknak. A sikeres vezetők személyiségjegyeinek a megismerése segítheti a vezetőket saját fejlődésükben. A vezető hatékonyan kommunikál a különböző médiákon keresztül. Olyan tulajdonságok, mint az optimizmus, felelősségvállalás, megbízhatóság, az elszámoltathatóság megértése, a tényeken alapuló döntéshozatali képesség, vállalkozókészség, eltökéltség, fogékonyság, következetesség a másokkal való munkában, önállóság, tudatosság, hitelesség, kreativitás, mind a sikeres intézményvezetés kulcstényezői. Önismeret és önértékelés, a saját erősségeik, a személyes és szakmai fejleszthető területek ismerete, valamint a kritikus önreflexió képessége teszik lehetővé a vezető számára a feladatok kiadásának és a vezetés megosztásának megfelelő kezelését. A vezetőnek tudnia kell kezelni a benne lévő belső feszültséget.

A vezetőnek be kell építenie a saját gyakorlatába mind a már létező, megalapozott pedagógiai és vezetési modelleket, elméleteket, mind pedig az új oktatási trendeket és innovációkat, azok folyamatos alkalmazásával. Támogatnia és segítenie kell a kutatásokat és a tényalapú megközelítést a tanulásban és a tanításban (ideális esetben részt is vesz ilyen tevékenységben).

Kulcsjellemzők:

- A vezető kritikusan reflektál a saját személyiségére, viselkedésére, cselekedeteire, és (ha szükséges) felülvizsgálja saját döntéseit (önreflexió és önértékelés).
- A vezető folyamatosan fejleszti az interperszonális erősségeit, és igyekszik legyőzni a gyengeségeit (interperszonális fejlődés).
- A vezető folyamatosan naprakész szakmai ismeretei terén ahhoz, hogy az intézmény jövőképét megalkossák, céljait meghatározzák és elérjék (szakmai stratégiai és operatív vezetői fejlesztés).
- A vezető felismeri az oktatáshoz kötődő erkölcsi és etikai körülményeket, betartja a szakma etikai szabályait, és elfogadja a vezetéssel járó felelősséget (etikai és erkölcsi fejlődés).
- A vezető hatékonyan kommunikál, valamint mélyen elkötelezett a tanulók oktatása, a tanárok és önmaga képzése és fejlesztése iránt (hatékony kommunikáció és elköteleződés).

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása		
Önértékelési szempontok	Elvárások	Megjegyzések
Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejlesztendő területeit, milyen az önreflexiója?	• Ismeri a szakmai önértékelés modelljeit és eszközeit, felhasználja az eredményeit. • Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére. • Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait. • Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.	
Hogyan fejleszti saját vezetői tevékenységét, hatékonyságát?	• Az önreflexió során felülvizsgálja, elemzi egy-egy tevékenységét, döntését, intézkedését, módszerét, azok eredményeit, következményeit, szükség esetén változtat. • Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.	

Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?	• A tanári szakma és az iskolavezetés területein rendelkezik az új szakmai információkkal, és bővíti azokat. • Folyamatosan fejleszti vezetői felkészültségét, vezetői képességeit. • Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)
Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetői programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?	• A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban. • Ha a körülmények változása indokolja a vezetői pályázat tartalmának felülvizsgálatát, ezt világossá teszi a nevelőtestület és valamennyi érintett számára.

Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezetőnek tudnia kell, hogyan inspirálja a kollégáit minőségi teljesítmény elérésére (hogyan a lehető legtöbbet fejlődjenek a kapott visszajelzések és az önreflexió segítségével), illetve hogy milyen módon hasznosítsa az intézményi önértékelést. A humánerőforrás-fejlesztés és -menedzsment területen irányítja a munkaerő toborzást, a kiválasztást, a betanítást és a mentorálást, a monitoring és értékelés módszereinek, technikáinak ismeretével és alkalmazásával az önértékelést. Ahhoz, hogy az intézmény a kitűzött célokat elérje, tudnia kell, hogyan építsen csapatot, és hogy a munkatársak tudását a célok elérése érdekében hogyan mozgósítsa. Mások menedzselése során magas szintű etikai és morális szempontokat kell figyelembe vennie. A társadalmi igazságosság ismerete és alkalmazása támogatja az intézményvezetőt személyes és szakmai kapcsolatainak kiépítésében. Az egyenlőség és méltányosság alapelveinek figyelembevételével kell cselekednie. Kollégáival hatékonyan kell kommunikálnia, időben kell visszajelzést adnia, és képesnek kell lennie arra, hogy kezdeményezze és támogassa a párbeszédet és a jó gyakorlatok átadását. Ahhoz, hogy fejlessze az intézmény helyi közösség általi támogatottságát, hatékony partnerségeket kell megalapoznia és fenntartania. A vezetőnek tudnia és értenie kell, hogyan alakítson ki olyan körülményeket, melyekben a kollégáit érő stressz jelentősen csökkenthető. Tudnia kell, hogyan kezeljen konfliktushelyzeteket, illetve, hogy ezek előfordulását hogyan csökkentse. Képesnek kell lennie a feladatok delegálására, tudnia kell, hogyan alkalmazza a megosztott vezetés koncepcióját.

Kulcsjellemzők:

- A vezető inspirálja, motiválja és ösztönzi a kollégáit és a tanulókat, valamint támogatja őket abban, hogy pozitívan álljanak a nevelésben és az oktatásban megjelenő kihívások elé (inspiráló vezetés).
- A vezető megosztja a vezetést munkatársaival; a fejlesztést a saját és mások képességeibe vetett bizalomra alapozza.
- A vezető a közös/megosztott vezetés különböző formáira építve hatékony csapatmunkát teremt, koordinál, és ebben részt is vesz (csapatépítés és megosztott vezetés).
- A vezető biztosítja, hogy a munkatársak, az intézmény és más érintettek az igényeiknek és a velük szemben támasztott követelményeknek megfelelő szakmai továbbképzésben részesüljenek (szakmai továbbképzés).
- A vezetőnek feladata, hogy a pedagógusokat a szakirodalom kritikus olvasására ösztönözze a tanítási gyakorlatuk fejlesztésének érdekében.
- A vezető döntéseket hoz, problémákat old meg, konfliktushelyzeteket kezel (mások szempontjait és a különböző társadalmi és kulturális sokféleségből adódó nézőpontokat figyelembe véve) (kommunikáció és közös döntéshozatal).
- A vezető elfogadó, pozitív környezetet, a tudásmegosztásra, valamint a közös célok elérésére nyitott, támogató kultúrát alakít ki, betartva az erkölcsi és etikai normákat mások vezetése közben (intézményi légkör és erkölcsi szempontok).

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása		
Önértékelési szempontok	Elvárások	Megjegyzések
Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?	- A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad. - A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.	
Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében?	- Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében; - Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében. - A pedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.	
Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?	- Támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében, - Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. - Alkalmat ad a pedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, a feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít.	

Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?	• Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport például intézményi önértékelésre), szakjának és vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában. • Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket. • A megosztott vezetés céljából vezetői tanácsadó csoportot működtet (törzskar, tágabb körű vezetés – például munkaközösség-vezetők, egyéb középvezetők, szülői képviselők stb. - bevonásával).
Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?	• Rendszeresen felméri, milyen szakmai, módszertani tudásra van szüksége az intézménynek. • A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének. • Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.
Hogyan gazdálkodik a rendelkezésére álló humánerőforrással, hogyan kezeli a szükséges változásokat (bővítés, leépítés, átszervezés)?	• Rendelkezik humánerőforrás kezelési ismeretekkel, aminek alapján emberi erőforrás stratégiát alakít ki. • Változások alkalmával (bővítés, leépítés, átszervezés) személyesen vesz részt az intézményi folyamatok, változások alakításában, irányításában.
Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?	• Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit. • A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel. • Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hoz döntéseket, old meg problémákat és konfliktusokat.

Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?	• Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra, és választ ad kérdéseikre. • Kellő tapintattal, szakszerűen oldja meg a konfliktushelyzeteket. • 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). • Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.
--	---

Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Ahhoz, hogy az intézmény vezetője hozzájáruljon az intézmény céljainak eléréséhez, a következő kulcsfontosságú felelősségi köröket és szerepeket kell betöltenie: biztosítani kell, hogy az intézmény üzemeltetése hatékonyan és eredményesen, a vezető jogi hatáskörének megfelelően történjen, továbbá gondoskodnia kell az intézményhez kapcsolódó adminisztrációs kötelezettségek hatékony és eredményes elvégzéséről. A vezetőnek hatékonyan kell beosztania mások és önmaga munkaidejét, és felügyelnie kell, hogy mások hatékonyan végzik-e napi intézményi munkájukat.

Az intézményműködés menedzselésének képessége a vezető egyik kulcsfontosságú kompetenciája annak érdekében, hogy az intézmény hatékonyan működhessen. Az vezetőnek – hatás- és jogkörének megfelelően – biztosítani kell az intézmény céljainak elérése érdekében az intézmény pénzügyeinek hatékony menedzselését, emellett hatékony munkaerő-gazdálkodást kell folytatnia. Hatékonyan kell menedzselnie a megbeszéléseket és az információáramlást. A vezetőnek tudnia kell időbeosztása alapján feladatait priorizálni (egyúttal megtartani józan ítélőképességét). Tudnia kell létrehozni és fenntartani hatékony, gazdaságos és hatásos adminisztrációs rendszereket, valamint tudnia kell döntési jogköröket delegálni, és feladatköröket elemezni. Elengedhetetlen, hogy a vezető hatékonyan tudjon együttműködni a külső partnerekkel, és képes legyen együtt dolgozni helyi, regionális rendszerekkel, a hatóságokkal és az oktatásért felelős minisztériummal.

Kulcsjellemzők:

- A vezető elemzi és hatékonyan, a jogszabályi követelményeknek megfelelően kezeli az intézményi erőforrásokat, beleértve a humán, pénzügyi, technológiai, fizikai stb. erőforrásokat.
- A vezetőnek fontos az intézmény arculata, megítélése és arra törekszik, hogy az iskoláról pozitív képet alakítson ki.
- A vezető hatékony idő- és erőforrás-menedzsmentet biztosít.
- A vezető a rendszer irányelveit betartva irányítja, és átláthatóan menedzseli a munkafolyamatokat.
- A vezető a belső és a külső partnereket bevonó kommunikációt alkalmaz.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása		
Önértékelési szempontok	Elvárások	
Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?	- Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait. - A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja.	
Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?	- Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média stb.) működtet. - A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.	
Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?	- Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg. (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülése, stb.) - Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (például sportlétesítmények eszközei, taneszközök).	
Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?	- Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. - A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket csatornákat működtet.	

Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?	• Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. • Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.
Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?	• Személyesen közreműködik az intézmény partneri körének azonosításában, valamint a partnerek igényeinek és elégedettségének megismerésében. • Személyesen részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például DÖK, iskolaszék) történő kapcsolattartásban. • Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

A Kerekegyházi Móra Ferenc Általános Iskola, és AMI intézményre vonatkozó intézményi elvárások

Intézmény önértékelés területei

Pedagógiai folyamatok

Az intézmény vezetése a belső és a külső partnerek bevonásával alkotja meg az intézményi stratégiai és operatív terveit (pedagógiai, nevelési program). A stratégiai tervezés eredménye a pedagógiai program, amely rögzíti a célokat, amelyek befolyásolják az intézményi pedagógiai folyamatot.

A terület értékelése során elsősorban tehát a pedagógiai programban vagy más stratégiai dokumentumban megtalálható, a célok elérését biztosító elsősorban pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatosságát, az eredményeknek megfelelő és szükséges korrekciók elvégzésének hatásosságát, fejlesztő jellegét kell vizsgálni.

Kulcsjellemzők:

- Az intézmény pedagógiai programja és alaptevékenysége világos, a tanulási-tanítási folyamat tervezése, megvalósítása, ellenőrzése és értékelése során a tanulói alapkészségek és kulcskompetenciák fejlesztésére koncentrálnak.
- Az intézmény céljai eléréséhez rendelkezik stratégiai és operatív tervekkel, amelyek elkészítéséhez, fejlesztéséhez megfelelő információkat szerez be, és bevonja az intézmény külső és belső partnereit.
- A tervek megvalósítása nyomon követhető, a napi pedagógiai gyakorlat a célok megvalósítását szolgálja.
- Az intézmény törekszik arra, hogy a pedagógusok tanítási gyakorlata szabályozott és tervezett legyen.

- Az intézményben működő ellenőrzési rend alapján a tervek megvalósításának eredményessége és hatékonysága pontosan meghatározható.
- Az értékelések eredményeinek visszacsatolása megtörténik, és az az intézményi fejlesztések egyik alapját képezi.

Pedagógiai szempontok - Tervezés	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?	• Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását. • A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megtörténik. • Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés. • Megtörténik a tanfelügyeleti ellenőrzések eredményeiből, a korábbi fejlesztési terv felülvizsgálatából, valamint a további ellenőrzésekből, intézkedési tervekből származó információk feldolgozása, értékelése, a tapasztalatok beépítése az önértékelést követő ötéves intézkedési tervbe. • Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel.
Milyen az intézményi stratégiai terv és az oktatáspolitikai köznevelési célok viszonya; az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?	• Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek. • Az operatív tervezés a stratégiai célok hatékony megvalósulását szolgálja, és a dokumentumokban nyomon követhető.

Pedagógiai folyamatok - Megvalósítás	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Hogyan történik a tervek megvalósítása?	- A stratégiai tervek megvalósítása tanévekre bontott, amelyben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei. (Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv és az ötéves intézkedési terv stb. aktuális céljai, feladatai.) - Az intézmény éves terveinek (éves munkaterv, éves intézkedési tervek, munkaközösségi tervek, a pedagógiai munka, tervezési dokumentumai, stb.) gyakorlati megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek és a diákönkormányzat bevonásával történik. - Az intézmény nevelési-oktatási céljai határozzák meg a módszerek, eljárások kiválasztását, alkalmazását. - Az intézményi pedagógiai folyamatok (például tanévre, tanulócsoportha tervezett egymásra épülő tevékenységek) a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt tanulási eredmények elérését, a szülők, tanulók és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják.
Milyen az intézmény működését irányító éves tervek és a beszámolók viszonya, hogyan épülnek egymásra?	- Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek. A tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése. - A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.
Milyen a pedagógusok éves tervezésének, és a terv tényleges megvalósulásának a viszonya?	- A stratégiai és operatív dokumentumokban megfogalmazott célok, feladatok – a csoport, valamint a sajátos nevelési igényű tanulók egyéni adottságait figyelembe véve – megjelennek a pedagógus tervező munkájában, és annak ütemezésében. - A pedagógiai munka megfelel az éves tervezésben foglaltaknak, az esetleges eltérések indokoltak. - A teljes pedagógiai folyamat követhető a tanmenetekben, egyéni fejlesztési tervekben, a naplókban, valamint a tanulói produktumokban.

Pedagógiai folyamatok - Ellenőrzés	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?	• Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek. • Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz. • Az intézmény azonosítja az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat. • A tanulási eredményeket az intézmény folyamatosan követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre. • Az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben. • Az önértékelésben érintett pedagógus az ellenőrzések megállapításainak (erősségek, fejlesztendő területek) megfelelően önfejlesztési tervet készít, a szükséges feladatokat ütemezi és végrehajtja.

Pedagógiai folyamatok - Értékelés	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Hogyan történik az intézményben az értékelés?	• Az értékelés tények és adatok alapján tervezetten és objektíven történik. • Az intézményi önértékelés elvégzésére az intézmény munkacsoportot szervez. • Az önértékelés során tények és adatok alapján azonosítják a nevelési-oktatási tevékenységgel és a szervezet működésével összefüggő erősségeket, fejlesztendő területeket. • Az önértékelési folyamatban felhasználják a munkatársak, szülők, és a külső partnerek (fenntartó és más partnerek) elégedettségméréseinek eredményeit. • Az intézmény az ellenőrzések során született eredményeket elemzi és értékeli (ld. Eredmények terület).
Milyen a pedagógiai programban meghatározott tanulói értékelés működése a gyakorlatban?	• Az intézményben folyó nevelési-oktatási munka alapjaként a tanulók adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer működik. • A tanulók értékelése az intézmény szabályzó dokumentumaiban megfogalmazott/elfogadott, közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) alapján folyik. • Az intézményben a tanulói teljesítményeket folyamatosan követik, a tanulói teljesítményeket dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek. • A pedagógiai programnak és az egyéni fejlesztési terveknek megfelelően történik az egyénre szabott értékelés, amely az értékelő naplóban nyomon követhető. • A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek/gondviselőjének.

Pedagógiai folyamatok - Korrekció	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Mi történik az ellenőrzés eredményeivel?	Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során megtörténik az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.
Mi történik a mérési, értékelési eredményekkel?	- Évente megtörténik az önértékelés keretében a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása. Ezt követően az intézmény a mérési, értékelési eredmények függvényében szükség esetén korrekciót végez. - Az intézmény a nevelési és tanulási eredményességről szóló információk alapján felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulók ellátására. - A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek

Személyiség- és közösségfejlesztés

Az intézmény egyik legfontosabb feladata a tanulási-tanítási folyamat során a személyiség- és közösségfejlesztés kereteinek biztosítása. Felkészültnek kell lennie a személyre szabott nevelés-oktatás feladatainak ellátására, valamint a tanulási nehézségek kezelésére és a tehetségek fejlesztésére, gondozására (kiemelt figyelmet igénylő tanulók). A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik meg.

Kulcsjellemzők:

- Az intézmény munkájában kiemelt figyelmet kap az egyes tanulói kulcskompetenciák fejlesztése.
- Az intézményben folyó nevelő-oktató munka keretei az egyes tanulók személyes és szociális készségeinek, képességeinek figyelembe vételével kerülnek kialakításra.
- Megfelelő módon történik meg az egyéni tanulási módszerek, programok bevezetése és működtetése, például a tehetséggondozás és a felzárkóztatás.
- Az intézményben alkalmazott tanítási- és tanulásszervezési eljárások a különböző szociális háttérű, képességű és érdeklődésű tanulók együtt tanulását szolgálják.
- Az intézményben a tanulói közösségek tevékenysége tudatos tervezés alapján zajlik, alkalmanként megtörténik a külső partnerek bevonása is.

Személyiségfejlesztés	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Hogyan valósulnak meg a pedagógiai programban rögzített személyiségfejlesztési feladatok?	• A beszámolókból és az intézményi önértékelésben követhetők az eredmények (különös tekintettel az osztályfőnökök tevékenységére, a diák-önkormányzati munkára, egyéni fejlesztésre). • Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát. • Egész napos iskolai osztályok évfolyamonkénti szervezésével, a szülők kérése alapján.
Hogyan ismerik meg az egyes tanulók személyes és szociális készségeit, képességeit?	• A vizsgálatra alkalmas módszereket, eszközöket, technikákat használnak az intézményben erre a célra.
Hogyan fejlesztik az egyes tanulók személyes és szociális képességeit (különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulókra)?	• A figyelem középpontjában a tanulók kulcskompetenciáinak fejlesztése áll. • A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a személyes és szociális képességek fejlesztésére. • A pedagógusok megosztják egymással ez irányú módszertani tudásukat. • A fejlesztés eredményét folyamatosan nyomon követik, s ha szükséges, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre. • A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban, a mindennapi gyakorlatban (tanórai és tanórán kívüli tevékenységek), DÖK programokban.
Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?	• A kiemelt figyelmet igénylő tanulók mindegyikénél rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő és oktató munkájukban. • Az intézmény vezetése és érintett pedagógusa információkkal rendelkezik minden tanuló szociális helyzetéről. • Az intézmény támogató rendszert működtet: • Felzárkóztatást, egyéni megsegítést célzó egyéni/kiscsoportos foglalkozást szervez. • Integrációs oktatási módszereket fejleszt és ezt be is vezeti. • Képzési-, oktatási programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket. • Célzott programokat tár fel. • Kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal.
Hogyan támogatják az önálló tanulást, hogyan tanítják a tanulást?	• Az önálló tanulás támogatása érdekében az intézmény pedagógiai programjával összhangban történik a nevelési, oktatási módszerek, eljárások kiválasztása vagy kidolgozása és azok bevezetésének megtervezése. • Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak, minden tanuló státusának megfelelő speciális megsegítésben részesül. • Az intézmény pedagógusai az intézmény pedagógiai programjával és a tanulók állapotával összhangban alkalmaznak korszerű nevelési-oktatási módszereket, eljárásokat, technikákat, használják a tanulás tanításának módszertanát.

Közösségfejlesztés	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Hogyan történik az egyes tanulói teljesítmények értékelése?	• Az intézményben a tanulók teljesítményének értékelése a törvényi előírások, a pedagógiai programban megfogalmazottak alapján egyedi és fejlesztés-központú. • Az intézmény vezetése – a pedagógiai programban meghatározottak szerint – számon kéri a tanulói teljesítmények pontos feldolgozását és nyomon követését is. • A fejlesztésben érintett tanulók esetében az értékelést a szakvélemény előírásainak megfelelően végzik.
Hogyan történik a tanulók egészséges és környezettudatos életmódra nevelése?	• Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető. • A téma megjelenik a tervezésben és a tanórákon, nyomon követhető a tanulói dokumentumokban. • A tanórán kívüli tevékenységek alkalmával a tanulók a gyakorlatban alkalmazzák a téma elemeit. • A környezettudatos életmódra nevelés feladatai az intézmény ÖKO-iskolai munkatervében, tevékenységrendszerében megjelenik.
Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?	• A stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat megvalósítja az intézmény. • A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az osztályfőnökök, a diákönkormányzat tevékenységére, az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára. • A tanulók közötti, valamint a tanulók és pedagógusok közötti kapcsolatok jók. • Az intézmény gondoskodik a pedagógusok, valamint a tanulók közötti folyamatos információcseréről és együttműködésről.
Az intézmény közösségépítő tevékenységei hogyan, milyen keretek között valósulnak meg?	• Az intézmény közösségi programokat szervez, törekszik az egész napos osztályok erősítésére. • Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat. • A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben. • Bevonják a tanulókat, a szülőket és az intézmény dolgozóit a szervezeti és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába.

Eredmények

Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan szükséges annak vizsgálata, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése reális-e az elért eredmények alapján. Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása ezért arról ad információt, hogy milyen irányú fejlesztésre, illetőleg változtatásra van szükség a pedagógiai folyamatokban, a szervezet működésében.

Kulcsjellemzők:

- Az intézményben folyó nevelő-oktató munka eredményességét jelző mutatókat folyamatosan gyűjti, értelmezi, elemzi az intézmény.
- Az intézményben a tanulói teljesítményeket folyamatosan figyelemmel kísérik, dokumentálják, és az egyes területek értékelési eredményeit összekapcsolják.
- Az intézmény nevelési-oktatási tevékenységével kapcsolatos partneri elégedettség - különös tekintettel a tanulók továbbhaladására és az erre való felkészítésre, a tanulók képességeinek kibontakoztatására, a tanulók értékelésére, az egyéni tanulási és fejlesztési lehetőségekre, a tehetséggondozásra, a hátrányos helyzetű tanulók támogatására és a nevelés-oktatás általános színvonalára - felhasználásra kerül a fejlesztési tervek elkészítése során.

Eredmények	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?	• Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulástanítás eredményessége. • Az intézmény partnereinek bevonásával történik meg az intézményi működés szempontjából kulcsfontosságú sikertényezők azonosítása. • Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: • Kompetenciamérés eredményei • Tanévvégi eredmények • Versenyeredmények • Továbbtanulási mutatók • Lemorzsolódási adatok • Elégedettségi mérés eredményei
Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?	• Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő. • Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tantárgyak oktatása eredményes. • Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul. • Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.
Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?	• Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról. • Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása nevelőtestületi feladat. • A belső és külső mérési eredmények elemzését felhasználva határozza meg az intézmény erősségeit és fejlesztendő területeit. • A fejlesztendő területekre fejlesztési, intézkedési terveket fogalmaz
Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?	• A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van. • Az intézmény törekszik a kölcsönös kapcsolattartás kiépítésére és az információcsere fenntartására. • A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Az intézmény belső kapcsolatrendszerének középpontjában a támogató szervezeti struktúra áll, amely a pedagógusok szakmai együttműködésén (munkaközösségek) alapszik. A nevelő-oktató munka egyik alapfeltétele, hogy tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes, innovatív közösségek alakuljanak ki az intézményekben. A szervezeten belüli információáramlás hatékonyan kialakított rendje szintén alapja a magas szintű szakmai munkának.

Kulcsjellemzők:

- Az intézmény pedagógiai tevékenységével kapcsolatos feladatok és fejlesztések a munkatársak közötti szakmai együttműködés legfontosabb elemei.
- A szakmai közösségek és az egyes pedagógusok részt vesznek a nevelő-oktató munka módszertani fejlesztésében, a belső tudásmegosztásban.
- Az intézmény tervszerűen kialakított, hatékonyan működő kommunikációs rendszert alakított ki.

Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Milyen pedagógus szakmai közösségek működnek az intézményben, melyek a fő tevékenységeik?	• Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok együttműködése jellemző (munkaközösségek, egy osztályban tanító pedagógusok közössége, fejlesztőcsoportok). • A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembe vételével határozzák meg. • A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott. • Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik. • Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra. • A munkaközösségek bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése.
Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?	• Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. • Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása. • A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Hogyan történik az információátadás az intézményben?	• Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki. • Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció. • Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papír alapú eszközeivel. • Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. • Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek. • A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban vagy írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz.
--	---

Az intézmény külső kapcsolatai

Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti. A partnerekkel kialakított kapcsolatrendszeren keresztül felméri a partnerek igényeit, elégedettségét, és befogadja innovatív ötleteiket. Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutathatja eredményeit, és feladatvállalásaival megjelenik a szűkebb/tágabb közösség (szakmai szervezet, település) életében is.

Kulcsjellemzők:

- Az intézmény külső partneri körének feltérképezése, azonosítása és a hatékony kapcsolattartási rend kialakítása megtörtént.
- Az együttműködések tartalma pontosan szabályozott, a partnerek bevonása az intézményi folyamatokba és elégedettségük mérése, az eredmények visszacsatolása megtörténik.
- Az intézmény szerepet vállal a közvetlen környezet, a szűkebb közösség támogatásában, továbbá az intézményben közösségi vagy egyéni szinten megjelenik a társadalmi szerepvállalás is.

Az intézmény külső kapcsolatai	
Önértékelési szempontok	Elvárások
Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?	- Az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése. - A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.
Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?	- Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik. - Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel. - Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése. - Az intézkedési tervek kialakításába és megvalósításába az intézmény bevonja külső partnereit. - Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.
Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?	- Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek. - Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papír alapú). - A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.
Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?	- Az intézmény részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben. - A pedagógusok és a tanulók részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken. - Az intézmény kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét elismerik különböző helyi díjakkal, illetve a díjakra történő jelölésekkel.

A pedagógiai munka feltételei

Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért különösen fontos az adottságok között annak számbavétele, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit hogyan használja ki. Az intézmény a tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézményi szervezetfejlesztés célja az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítása.

Kulcsjellemzők:

- Az intézmény infrastrukturális környezete az intézmény pedagógiai programja és alaptevékenysége alapján, annak megfelelően kerül kialakításra, fejlesztése folyamatos.
- Az intézmény tudatos szervezetfejlesztést végez a minőségi nevelő-oktató munka optimális feltételeinek megteremtése érdekében.
- Megtörténik a munkatársak bevonása az intézmény döntési folyamataiba, a döntések előkészítésébe. A munkatársak felelősségi, illetve hatásköre egyértelműen meghatározásra került, és annak alapján történt meg a munkatársak felhatalmazása a feladatok elvégzésére.
- Az intézmény ösztönzi és támogatja az egyéni, a csoportos és a szervezeti szintű tanulási lehetőségek kihasználását, a képzésekben való részvételt.

A területhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

A vastag betűvel jelölt elvárások évente értékelendők.

A pedagógiai munka feltételei <i>Tárgyi, infrastrukturális feltételek</i>			
Önértékelési szempontok		Elvárások	Az intézményre vonatkozó specifikus intézményi elvárások
Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?		Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé. - Az intézmény rendelkezik a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervvel, amely figyelembe veszi az intézmény képzési struktúráját, a nevelőmunka feltételeit és pedagógiai céljait.	•
A környezet kialakításában hogyan érvényesülnek a környezettudatosság, környezetvédelem szempontjai? (Pl. szelektív hulladékgyűjtés.)		- A pedagógiai program környezeti nevelésről szóló fejezetében rögzített elvek és szempontok szerint tervezi és valósítja meg a megfelelő tárgyi környezet kialakítását. - A környezetvédelmi szempontok megvalósulását folyamatosan ellenőrzi.	•
Hogyan felel meg az intézményi tárgyi környezet a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának?		- Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel. - Arra törekszik, hogy az intézkedési tervnek megfelelő fejlesztés megtörténjen, és ehhez rendelkezésre állnak a megfelelő tárgyi eszközök.	•

Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?	Az intézmény az IKT-eszközöket adekvátan alkalmazza a nevelő-oktató munkájában, az eszközök kihasználtsága, tanórán való alkalmazásuk nyomon követhető.	
A pedagógiai munka feltételei <i>Személyi feltételek</i>		
Önértékelési szempontok	Elvárások	Az intézményre vonatkozó specifikus intézményi elvárások
Hogyan felel meg a humán erőforrás az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?	- Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás szükségletéről. - A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. - A pedagógiai munka megszervezésében, a feladatok elosztásában a szakértelem és az egyenletes terhelés kiemelt hangsúlyt kap. - A pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelő, oktató munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak. - A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.	
A pedagógiai munka feltételei <i>Szervezeti feltételek</i>		
Melyek a pedagógustovábbképzés preferált irányai?	- Az intézmény rendelkezik továbbképzési programmal, melynek elkészítése a munkatársak bevonásával, az intézményi szükségletek és az egyéni életpálya figyelembe vételével történt. - Az intézmény követi a továbbképzési programban, beiskolázási tervben leírtakat.	

Milyen szervezeti kultúrája van az intézménynek, milyen szervezetfejlesztési eljárásokat, módszereket alkalmaz?	• Az intézmény vezetése személyesen és aktívan részt vesz a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében. • Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik. • Az intézményi tervek elkészítése az intézmény munkatársainak és partnereinek bevonásával történik. • Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző. • Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulás-szervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül. • Az intézmények munkatársai a továbbképzések tapasztalatait megosztják egymással, belső továbbképzési konzultációs programokat szerveznek.	
Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?	• Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az intézmény alapidokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében és a nevelő-oktató munka részét képezik. • Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, nyitottak új hagyományok teremtésére.	
Hogyan történik az intézményben a feladatmegosztás, felelősség- és hatáskörmegosztás?	• A munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről rendszeresen beszámolnak. • A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.	

	• A felelősség és hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában (SzMSz) rögzítetteknek, és támogatják az adott feladat megvalósulását.	
Hogyan történik a munkatársak bevonása a döntés-előkészítésbe (és milyen témákban), valamint a fejlesztésekbe?	• Folyamatosan megtörténik az egyének és csoportok döntéselőkészítésbe történő bevonása - képességük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján. • Ennek rendje kialakított és dokumentált.	
Milyen a pedagógusok viszonya az innovációhoz?	• Az intézmény munkatársai képességük, szakértelmük, érdeklődésük szerint javaslatokkal segítik a fejlesztést. • Az intézmény pozitívan viszonyul a felmerült ötletekhez, megvizsgálja azok beilleszthetőségét a fejlesztési folyamatokba. • Az intézmény lehetőségeket teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokra, fórumokra. • A legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére, alkalmazására nyitott a testület és az intézményvezetés.	

A Nemzeti alaptantervben megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott intézményi céloknak való megfelelés

Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, ciklikusan értékeli, és a tartalmi szabályozók vagy a környezet változása, valamint az intézményi eredmények ismeretében felülvizsgálja, majd szükség esetén változtat a célok eléréséhez vezető tevékenységeken. A fenti folyamat az intézmény napi gyakorlatában jelen van.

Kulcsjellemzők:

- Az intézmény a pedagógiai programjában kitűzött céljait a központi tartalmi szabályozókkal (jogszabályok, NAT, Irányelvek) összhangban fogalmazza meg.
- Folyamatos az intézmény stratégiai célkitűzéseinek megjelenítése az operatív, éves tervezés szintjén.
- A tervek és megvalósításuk összhangjának, eredményességének vizsgálata az intézményi gyakorlat része.

A területéhez kapcsolódó önértékelési szempontok és elvárások:

A Nemzeti alaptantervben megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott intézményi céloknak való megfelelés		
Önértékelési szempontok	Elvárások	Az intézményre vonatkozó specifikus intézményi elvárások
Hogyan jelennek meg a Nemzeti alaptanterv céljai a pedagógiai programban?	- Az intézmény pedagógiai programja koherens a Nemzeti alaptantervvel, valamint figyelembe veszi az Irányelvekben megfogalmazottakat. - A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait.	
Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok racionalizálása, megvalósítása?	- Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását. - Minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül. - A tervek nyilvánossága biztosított. - A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, 5 éves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók. - A humán erőforrás képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.	

	• A tankönyvek és a tanítási módszerek kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik.	
--	--	--

NOKS kollégák értékelése

A pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó helyi értékelési szabályzat

1. Jelen szabályzat a Kerekegyházi Móra Ferenc Általános Iskola és AMI és a vele munkaviszonyban/közalkalmazotti jogviszonyban álló, pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottakra terjed ki.

2. Jelen szabályzat alkalmazásában

- *gyakornok*: a 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet alapján Gyakornok fokozatba besorolt nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személy,

- *intézményvezető*: a köznevelési intézmény vezetője,

- *közvetlen felettes*: a köznevelési intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata alapján a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott munkaköri leírásában közvetlen felettesként megjelölt személy,

- *mentor*: a gyakornok szakmai fejlődését segítő, az intézményvezető által kijelölt, pedagógus vagy nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személy.

3. A gyakornokokra vonatkozó, a minősítés alapjául szolgáló, a munkáltató szervezetéhez és a betöltött munkakör követelményeihez kapcsolódó szakmai követelményrendszer

3.1. A pedagógus szakképzettséghez kapcsolódó követelmény a hospitálás: a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott nevelési, vagy tanítási félévénként legalább öt, pedagógus szakképzettségének megfelelő tanórát vagy foglalkozást köteles látogatni.

3.2. A betöltött nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörhöz kapcsolódó követelmények:

3.2.1. A gyakornok ismerje meg:

- a köznevelési intézmény hagyományait, történetét, szervezeti felépítését, tevékenységét,
- az intézményi dokumentumokat (pedagógiai program, szervezeti és működési szabályzat, házirend, munkaterv),
- a tanügyigazgatási dokumentumokat, ezek alkalmazásának módját,
- a munkavédelemre, balesetvédelemre, tűzvédelemre vonatkozó általános szabályokat,
- a gyermekek, tanulók, szülők, pedagógusok törvényben meghatározott jogait és kötelezettségeit,
- a fenntartói irányítással kapcsolatos általános rendelkezéseket,
- az intézményre vonatkozó főbb jogszabályokat.

3.2.2. A gyakornok a munkajogi szabályoknak megfelelően lássa el munkaköri kötelezettségeit.

4. A minősítés szempontjai és a teljesítmény mérésének módja

4.1. A hospitálás

A hospitáláson való részvételt a meglátogatott tanórát vagy foglalkozást tartó pedagógus, valamint - ha a hospitálás nem a gyakornokot foglalkoztató intézményben történt - az intézményvezető az aláírásával igazolja.

4.1.1. A hospitálási napló tartalmazza:

- a tanóra vagy foglalkozás időpontját, helyét, az azt tartó pedagógus nevét, tárgyát illetve témáját,
- a tanóra, foglalkozás menetének leírását,
- a tanóra, foglalkozás pedagógus által megfogalmazott céljait,
- a tanóra, foglalkozás céljának megvalósulásával kapcsolatos gyakorlati értékelést, a tapasztalatok, tanulságok megfogalmazását.

4.1.2. A hospitálási naplót a tanórát, foglalkozást követő 30 napon belül el kell készíteni és azt a mentornak be kell mutatni.

4.2. A szakmai követelmények teljesítésének mérése

A gyakornok köteles számot adni a megismert dokumentumokról. Munkateljesítményét a következő szempontok szerint kell értékelni:

- A munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek
- A munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka
- A szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség
- A munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat
- A munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet

Az egyes szempontokra a következő értékelés és pontszám adható: Kiemelkedő (3 pont) - Megfelelő (2 pont)

- Kevéssé megfelelő (1 pont) - Nem megfelelő (0 pont)

A pontszámok alapján a gyakornok munkájának értékelése lehet: kiválóan alkalmas (80-100%) - alkalmas (60-79%)

- kevéssé alkalmas (30-59%) - alkalmatlan (30% alatt)

4.3. A gyakornok a Pedagógus I. fokozatba sorolás feltételeit teljesítette, ha:

- az előírt számú hospitáláson részt vett,
- a hospitálási naplót hiánytalanul vezette, és
- a szakmai munka értékelése legalább „kevéssé alkalmas” eredményt ért el.

5. A minősítési követelmények teljesítésével és a teljesítmény mérésével összefüggő eljárási rend

5.1. A gyakornok a hospitálás igazolását, a hospitálási naplót az intézményvezetőnek köteles bemutatni a szakmai munka értékelését megelőzően.

5.2. A mentor írásban beszámol a gyakornok fejlődéséről, szövegesen értékeli teljesítményét, szervezetbe való beilleszkedésének sikerességét, a szükséges dokumentumok megismerését.

5.3. A szakmai munka értékelését az intézményvezető a mentor beszámolója és a közvetlen vezető véleményének kikérése alapján írásban végzi el, a gyakornoki idő lejártát megelőző 60 napon belül. A minősítő lapot az intézményvezető, a mentor és a gyakornok írja alá.

5.4. Az intézményvezető írásos igazolást készít arról, hogy a gyakornok a Pedagógus I. fokozatba sorolás feltételeit teljesítette-e, és ezt továbbítja az Oktatási Hivatal részére.

5.5. Az átsorolást az Oktatási Hivatal által kiállított tanúsítvány alapján kell elvégezni.

NOKS és a technikai DOLGOZÓK ÉRTÉKELÉSE	
Munkafegyelem, munkához való viszony hozzá állás (munka mennyisége, minősége illetve a határidők pontos betartása)	
Szakmai felkészültsége az adott munkakör betöltéséhez (precíz, naprakész, szorgalmas)	
Kapcsolat a munkatársakkal (hangvétel, korrektség, segítőkészség, tisztelet, önfegyelem, konfliktusok kezelése)	
Kapcsolat a diákokkal (hangvétel, korrektség, támogató magatartás)	
Az adott munkaterületen önállóság, kezdeményezőkészség, felelősség	
A dolgozó megbízhatósága, terhelhetősége	
A környezettel szembeni ítélőképesség felvállalása (az aktuális események figyelemmel kísérése és kritikák felvállalása)	
Egyéb:	
NOKS DOLGOZÓK ÉRTÉKELÉSÉNEK ÖSSZESÍTÉSE	

**Éves önértékelési terv 2016-17-os tanév
minta**

Az ötéves önértékelési programban foglalt feladatok megvalósítása az adott tanévre vonatkozó éves önértékelési terv szerint történik. Az intézményvezető az önértékelési programban rögzítetteknek megfelelően delegálhatja az éves tervezési feladatot az önértékelési csoport tagjainak, akik az önértékelési programban előírt feltételek szerint meghatározzák az adott tanévben elvégzendő önértékelési feladatokat

Az önértékelési programot és az éves önértékelési tervet az intézményvezető vagy az önértékelési csoport erre kijelölt tagja rögzíti az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai felületen, amely a tervben rögzítettnek megfelelően teszi elérhetővé az adatgyűjtő és az értékelő funkciókat az értékelésben részt vevők számára.

Pedagógusok önértékelése

Az önértékelésben érintett pedagógusok:

- XY – 2016-os minősítési tervben szerepel
- XZ
- XW
- XU

	Az önértékelésben segítő pedagógusok és feladataik			
	Az önértékelés csoportból a munkát irányítja:		Az önértékelés csoportból a munkát irányítja:	
Adatgyűjtési feladatok	Dokumentumelemzés	Óra/foglalkozás látogatás	Interjúk	Kérdőívek
Önértékelésben érintett pedagógusok	<i>éves tervek, óra és foglalkozás tervek, naplók, füzetek</i>	<i>óralátogatás, hospitálási napló készítése</i>	<i>pedagógussal, tagintézmény- és munkaközösség-vezetővel</i>	<i>önértékelő, szülői, munkatársi partneri kör bevonása online kérdőívekkel</i>

Az éves pedagógus önértékelésre vonatkozó határidők

- Az önértékelésben részt vevők november 15.-ig készítik el a maguk területén a pedagógus értékelését, azt átadják az értékelt pedagógusnak, a vezetőnek 1-1 példányban. Az értékelés részleteit egymással egyeztetik és a pontos időpontok, felelősök, helyszínek és feladatok adatait megadják az Önértékelő csoport vezetőjének a feladat elvégzése előtt legalább 7 nappal.
- Az értékelt pedagógus az értékelés eredményének kézhezvételétől számított 30 napon belül elkészíti **saját önértékelését**, valamint a vezető segítségével az **önértékelés eredményére épülő 2 évre szóló önfejlesztési tervet** is készít, melyet feltölt az informatikai rendszerbe. Az önfejlesztési tervet értékelési területenként, az eredeti intézményi elvárásokat és az értékelést tartalmazó táblázatba kell feltölteni.
- Az önértékelési csoport a félévzáró értekezletig elkészíti az összegző értékelést

Vezető önértékelése

A 2016/2017. tanévben kerülhet rá sor.

Intézményi önértékelése

A 2017/2018.-as tanévben érintett elemei

Pedagógiai folyamatok területén

- o Tervezés
 - Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel.
- o Megvalósítás
 - A tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése.
- o Értékelés
 - A pedagógiai programnak és az egyéni fejlesztési terveknek megfelelően történik az egyénre szabott értékelés, amely az értékelő naplóban nyomon követhető.
 - A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek/gondviselőjének

Személyiség- és közösségfejlesztés területén

- Az intézmény vezetése és érintett pedagógusa információkkal rendelkezik minden tanuló szociális helyzetéről.
- A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Eredmények területén

- o Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket:
 - amennyiben az adott intézményben készül, a kompetenciamérések eredményei
 - tanév végi eredmények – tantárgyra, 2 évre vonatkozóan
 - versenyeredmények: országos szint, megyei szint, tankerületi szint, települési szint

- továbbtanulási mutatók
- vizsgaeredmények
- elismerések
- lemorzsolódási mutatók (évismétlők, magántanulók, kimaradók, lemaradók)
- elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló)
- neveltségi mutatók

Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció területén

- A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembe vételével határozzák meg.
- Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés.

Az intézmény külső kapcsolatainak területén

- Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papír alapú).
- A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.

A pedagógiai munka feltételei területén

- Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé.
- Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humán erőforrás szükségletéről.
- A humán erőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára.

Dokumentumelemzés

Az alábbi dokumentumok áttekintése, a vizsgálandó elemek teljesülésének megkeresése.

A feladat elvégzésének időpontja 2017 október-november

A feladatot elvégzi: és

Pedagógiai program

SZMSZ

Egymást követő két tanév munkaterv és

az éves beszámolók (az mk. munkatervvel és beszámolókkal együtt)

Továbbképzési program – beiskolázási terv

Házirend

Pedagógus önértékelés eredményeinek összegzése

Az előző intézményellenőrzés (tanfelügyelet) és az intézményi önértékelés értékelő lapjai

Megfigyelési szempontok - a pedagógiai munka infrastruktúrájának megismerése

Elégedettségmérés

Interjúk készítése

Az alábbi interjúk elkészítése, a vizsgálandó elemek teljesülésének megkeresése.

A feladat elvégzésének időpontja 2017 június

A feladatot elvégzi: és

- intézmény-vezetővel - egyéni
- pedagógusok képviselőivel – csoportos

- szülők képviselőjével

Az intézményi önellenőrzés éves feladatainak végrehajtásáról és annak eredményéről ... tájékoztatja a nevelőtestületet a 2016-17-os tanév záró értekezletén.

A Kerekegyházi Móra Ferenc Általános Iskola, és AMI Önértékelési szabályzatát a nevelőtestület 2016 szeptember 22-én megtárgyalta és elfogadta.

Kerekegyháza, 2016 szeptember 22.

Oroszné Kovács Éva

Oroszné Kovács Éva
Önértékelési csoport vezető



Gyurkovics Balázs

Gyurkovics Balázs
intézmény vezető

