

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása 97,62%

1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a tanulás a tanulói eredmények javulását eredményezze?

1.1.1. Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában.

teljesül

Kiemelkedő szerepe van a pedagógiai program megalkotásában. A nevelési-oktatási célok megfogalmazása a nevelőtestülettel közösen történik, az intézményvezető koordinálásával.(Portfólió 5.o.) Összehangolja a fenntartói elvárásokat az intézmény nevelési-oktatási céljaival, helyt ad a nevelőtestület és a szülők véleményének is. A vezetői interjú alapján meghatározó személyiség a munkaközösségek és a vezető társak motiválásában az intézményi jövőkép kialakításakor, a célok közös megfogalmazásában.

1.1.2. Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.

teljesül

Belső tudásmegosztás kiemelten fontos az intézményben, így a pedagógusok közötti szakmai beszélgetések, egyéb fórumok. (Portfólió 8.o., 10.o.) Munkaközösségekkel, szaktanárokkal való együttműködés a felsőfokú tanulmányokra való felkészítés érdekében folyamatos. Irányítja a pedagógiai folyamatok tervezését, az igazgatóhelyetttel és a munkaközösség vezetőikkel közösen ellenőrzik és értékelik a megvalósítás eredményességét. (vezetőtársakkal készített interjú).

1.1.3. A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a tanulói eredmények javítására összpontosító nevelő-oktató munkát vár el.

teljesül

Kulcskompetenciák fejlesztése alapvető fontosságú számára, s ugyanezt várja el kollégáitól is. (Önfejlesztési terv 2021.) Elvárásait egyértelműen fogalmazza meg kollégái számára. A fenntartó segítségével biztosítja a tanulói eredmények javulásához szükséges személyi és tárgyi feltételeket. A pedagógiai folyamatok tervezettek, a végrehajtás eredményeinek elemzése bekerül a munkatervi célok közé. (Munkaterv, vezetői és munkáltatói interjú).

1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a tanulási-tanítási folyamatba?

1.2.1. Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a tanulás és tanítás szervezésében és irányításában.

teljesül

PDCA szemlélet jellemzi pedagógiai, vezetői munkáját. Statisztikailag részletezve a verseny-, és nyelvvizsgaeredményeket, beiskolázási mutatókat, érettségi eredményeket minden esetben tartalmazza a tanév végi beszámoló, az ezekből levont következtetésekre épül a következő tanév munkatervében meghatározott fejlesztési feladat.

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

teljesül

A kollégákkal megosztja a tanulási eredményességről szóló információkat, a központi mérési eredményeket elemzi, és levonja a szükséges szakmai tanulságokat. Vezetőtársaival közösen értékeli a mérési eredményeket, s ha szükséges, intézkedési tervet készít a tanulási eredmények javítása érdekében. A mérési és értékelési eredmények információit felhasználják, ha szükséges intézkedési tervekben foglaltan tervezik az eredményekből következő szükséges folyamatirányítást. Munkaterv, beszámolók, portfólió tartalmazza az erre vonatkozó információkat. Munkaközösségeken belül határozzák meg az igazgató aktív közreműködésével a fejlesztési területeket, s jelölik ki a feladatokat.

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

teljesül

A beszámolók megállapításait felhasználja a következőtanév tanítási- tanulási folyamatainak tervezésekor. (Munkaterv) A tervezéshez szükséges beszámolók rendelkeznek az értékelési és mérési eredmények elemzéseivel.

1.3. Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?

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

teljesül

Irányításával az intézményben kialakítják a tanulók értékelésének közös alapelveit és követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg. Az intézményi alapidokumentumokban megfogalmazódik a fejlesztő jellegű értékelés fontossága nemcsak a tantárgyi képességek értékelésében, hanem az iskolai élet minden színterén. A munkaközösségekkel együttműködve alakítják ki a közös követelményeket és értékelési alapelveket. (Pedagógiai program 113. o.)

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

teljesül

Törekszik arra, hogy pedagógustársai nevelő-oktató munkájukban a motiváló, fejlesztőcélú értékelést alkalmazzák. Ez jelenik meg a vezető saját értékelési gyakorlatában is. A fejlesztő célú visszajelzésekkel értékelik a tanítási és nevelési folyamatokat. (vezetővel, vezetőtársakkal készített interjú).

1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy a helyi tanterv, a tanmenetek, az alkalmazott módszerek a tanulói igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a továbbhaladáshoz?

1.4.1. A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi tantervet a kerettantervre és az érettségi követelményekre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

teljesül

A tervezési folyamatokban aktív szerepet vállal, összehangolja a munkaközösségek tervező munkáját. Minden esetben a törvényi előírásoknak megfelelően a nevelőtestülettel együttműködve alakul a helyi tanterv, figyelembe véve az intézmény speciális képzési kínálatát. Építve a kimeneti követelményekre. (PP. 76.o.-).

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

teljesül

A tervezési folyamatok összehangolásában célirányosan irányítja a munkaközösségek tevékenységét közvetlenül, ill. vezetőtársai által. Vezetői értékeléseiben a tanítási-tanulási folyamat hatékony nevelési-oktatási módszerek jó gyakorlataira helyezi a hangsúlyt. (Vezetőtársakkal, vezetővel készített interjú).

1.4.3. Gondoskodik arról, hogy a tanmenetekben, a pedagógusok éves tervezésében megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése.

inkább teljesül

Az intézmény ökoiskola jellegéből adódóan kiemelt fontosságú a fenntartható fejlődés kérdése minden tantárgy, ill. tanórán kívüli program tekintetében. A tanmeneti tervezésben is megjelennek az ezzel kapcsolatos fejlesztési feladatok. (vezetőtársakkal készített interjú).

1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív oktatás az intézményben és saját tanítási gyakorlatában?

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

teljesül

A tanulási eredmények elérését segítik elő az olyan differenciáló módszerek, mint a minden szempontból akadálymentes és minden tanuló számára egyformán hozzáférhető tanulási környezet biztosítása, a tanulói különbségekhez illeszkedő, differenciált célkijelölés, a több-szintű tervezés és tananyag-alkalmazás, a fejlesztő, tanulást támogató értékelés (Pedagógiai program 38.o.).

1.5.2. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.

teljesül

Vezetőként aktív szerepet vállal a fenti cél elérésében. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak. Inkluzív tanulási környezetet megteremtése a helyszűke miatt nem minden esetben valósítható meg. A differenciálást biztosító egyéni fejlesztéseket összehangoltan tervezi a szakmai munkaközösségekkel. (vezetői interjú).

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

teljesül

A tényleges lemorzsolódás veszélye nem áll fenn az intézményben. Azonban azokat a tanulókat, akik 3,75-ös átlag körül teljesítenek, kiemelt figyelemmel kezelik, s minden lehetőséget biztosítanak felzárkóztatásuk érdekében. Az ilyesfajta lemorzsolódás megelőzése érdekében tett intézkedései az intézmény stratégiai céljaival azonosak. (vezetővel, vezetőtársakkal készített interjú).

Tevékenységek

1.1. Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársaival a célok elérésében.

kiemelkedő

1.2. A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a tanulási-tanítási folyamatba.

kiemelkedő

1.3. A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába.

kiemelkedő

1.4. A helyi tanterv és a tanmenetek összhangjának megvalósulása, a tantervi követelmények teljesítésének biztosítása.

kiemelkedő

1.5. A differenciálás és az adaptív oktatás gyakorlatának megvalósulása az intézményben.

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

Az eredményes differenciáló, fejlesztőmunka feltételeinek, a fejlesztő és felzárkóztató foglalkozások megszervezésének összehangolása a szakmai munkaközösségekkel együttműködve, lehetőség szerint inkluzív tanulási környezet kialakítása. A fejlesztő célú visszajelzések pedagógiai kultúrába történő beépülésének erősítése, a differenciálás és az alkalmazkodó oktatás gyakorlatának még szélesebb körben történő alkalmazása az intézményben.

Kiemelkedő tevékenységek

A tanulás és tanítás tervezése, a nevelés-oktatás folyamatának ellenőrzése, a mérési - értékelési és értékelést követő elemző tevékenységig az eredmények beépítése a tanulási-tanítási folyamatba a vezető által kiemelten kezelt cél. Az éves tervezés dokumentumainak elkészítése tervszerűen történik. Az egyéni fejlődési utak lehetőségeinek biztosítása többféle formában, és területen valósul meg. Az eredmények nyilvántartása, feldolgozása és elemzése, bemutatása mintaértékű. A tanulói értékelés rendszere kidolgozott, megfelelően szabályozott.

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

97,44%

2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

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

teljesül

A munkáját érintő aktuális jogszabályok ismeretében naprakész. Ezt minden szakmai alapidokumentum alátámasztja, de ez figyelhető meg az éves munkatervekben, beszámolókbán, vezetési programban is. (vezetői interjú).

2.1.2. A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja.

teljesül

Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait. A változások szükségességét, annak okait felismeri, kollégáit folyamatosan tájékoztatja.

2.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

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

teljesül

A tájékoztatásra többféle csatornát használ. Belső honlap, intézmény mappa, e-mail, e-napló, közösségi felületek, ezen kívül hétfőnként vezetőségi, keddenként kibővített vezetőségi, szerdánként nevelőtestületi értekezletek vannak. (vezetőtársakkal, vezetővel készült interjú, Önfejlesztési terv 2021, SZMSZ 12.o.-).

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

teljesül

A rövid, problémaorientált, konstruktív megbeszélések híve. (vezetői interjú) Kiemelt figyelmet fordít a pontos feladatdelegálás által a vezetőtársaira (intézményvezetők, munkaközösség-vezetők) támaszkodva a munkaközösségek munkájára. Optimális számú értekezletet tart, mely figyelembe veszi a pedagógusok időbeosztását és szükségleteit.

2.3. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?

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

inkább teljesül

A vezetőnek kiváló képessége van a feladatok hatékony elosztására. Feladatdelegálása példaértékű. Remek érzékkel találja meg, hogy az adott feladat melyik pedagógus személyiségéhez illik leginkább. Ennek köszönhetően az egyenlő terhelést egyre jobban meg lehet valósítani, azonban ennek ellenére itt is előfordul, hogy nem mindenki érzi magának az adott feladatot. Vannak, akikre több hárul, s vannak, akik még terhelhetőek lennének. (Nevelőtestületi kérdőív, vezetőtársakkal, vezetővel készített interjú.)

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

teljesül

Tárgyi feltétek, biztonságos tanulási környezet megvalósítása alapfeladat. (PP, beszámoló, munkatervek) Az eszközök, létesítmények biztonságos működtetéséért munkaköri leírás alapján felelnek az adott területen dolgozó pedagógusok, nevelő-oktató munkát segítő munkavállalók. Az intézmény létesítményeit a céloknak megfelelően működteti, kiemelt figyelmet fordít a higiéniára, a biztonságos és szakszerű működtetésre. (vezetővel készített interjú).

2.3.3. Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékrendje.

teljesül

Az intézmény ökoiskola. (PP.31.o.) Állatgondozó szakkör, iskolakert gondozása, önkéntes munka a város természetvédelmi projektjeiben (Fundoklia-völgy), előadások, papírgyűjtés. A testi, lelki egészség védelme is kiemelten fontos. Ezen belül a testi és lelki egészségre nevelés, valamint a családi életre nevelés. Projekt napok, osztályfőnöki órák keretében, lehetőség szerint meghívott előadókkal. (vezetőtársakkal, vezetővel készített interjú).

2.4. Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

teljesül

Jogszabályi előírásoknak megfelelően. (<http://vmg-erd.hu/dokumentumok/>).

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

teljesül

Elsődleges források: honlap, iskola facebook oldala, helyi sajtó, egyedi kiadványok.

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

teljesül

Belső ellenőrzés területeinek pontos meghatározásával, hatékony eljárásrenddel biztosítja az ellenőrizhetőség átláthatóságát. (SZMSZ.72.o.) A munkaköri leírásokban egyértelmű felelősség, jogkör, hatáskör kerül megfogalmazásra, amely a törvényi előírásokat figyelembe veszi. A munkaköri leírások jól strukturáltak, követhetők, betarthatók és számon kérhetők. (SZMSZ 115.o.-).

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

teljesül

Igen. (önfejlesztési terv 5.o.) Saját magától és munkatársaitól is elvárja a szabályok betartását és a naprakész, pontos dokumentációt, mind a tanítással kapcsolatos adminisztráció, mind egyéb iskolai dokumentumokkal kapcsolatban. (vezetővel készített interjú).

2.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?

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

teljesül

Az együttműködés elveit a pedagógiai program tartalmazza. (62.o) Ezen kívül folyamatos, rendszeres kapcsolatot ápol iskolavezetőként a szülővel, diákokkal egyaránt, partneri, odafigyelő, problémamegoldó szándékkal.(vezetővel készített interjú).

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

teljesül

Megértésen, nyitottságon alapuló együttműködés jellemzi a fenntartóval való viszonyát, melyet kompromisszumkészség jellemez. Kéréseit érvekkel igyekszik alátámasztani, erősen és határozottan képviseli az intézmény érdekeit. Bizalmi elven alapuló a kapcsolat a tankerülettel, mely nagyon büszke az intézményre eredményei miatt, s elismeri az iskolában folyó színvonalas munkát. (munkáltatóval készített interjú).

Tevékenységek

2.1. A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága.

kiemelkedő

2.2. Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása.

kiemelkedő

2.3. Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása.

kiemelkedő

2.4. Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többcsatornás kommunikáció alkalmazása.

kiemelkedő

2.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.

kiemelkedő

2.6. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Nem kívánok megnevezni fejlesztendő területet.

Kiemelkedő tevékenységek

Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, tisztában van ezek következményével, s ezekről a tantestületet rendszeresen tájékoztatja. Felhívja a pedagógusok figyelmét az őket érintő változásokra, ezekre hatékonyan reagál a továbbképzések, beiskolázások tervezésével. Szóbeli és írásos kommunikációját tényszerűség és szakismeret jellemzi. Ügyel az iskola honlapján megjelenő tartalmak időszerűségére, az intézményi dokumentumok, információk frissen tartására.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

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

teljesül

A jövőkép kialakításában az iskola hagyományait, szokásrendjét, a külső és belső környezet változását figyelembe veszi. Ismeri intézménye működési problémáit, látja a szakpolitika elvárásait. A regionális és a helyi fejlesztési célokkal összhangban van az intézményvezetői stratégia, mely figyelembe veszi a rendelkezésre álló humán erőforrást, valamint a partneri igényeket. A realitások figyelembe vételével fogalmazza meg - kollégái szakértő közreműködésével - az intézmény küldetésnyilatkozatát. (vezetőtársakkal, vezetővel készített interjú).

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

teljesül

Vezetési programjában megjelenik az iskola jövőjével kapcsolatos célok között a kiemelkedő képességű és tehetséges tanulók fejlesztése, valamint a hátrányos helyzetű, a később érő tanulók felzárkóztatása is. A pedagógusok módszertani képességeit, szemléletüket belső továbbképzések során alakítja. A jövőkép meghatározásánál feltüntetett célok elérését szolgáló pedagógiai tevékenységet felügyeli, a feladatokat pontosan delegálja a megvalósítás érdekében. Ellenőrzi, hogy a tervezés ezek alapján történjen. (vezetőtársakkal készített interjú).

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

teljesül

Mindenki számára értelmezhető és elfogatható értékrendszert dolgozott ki. Figyelembe veszi a környezetében, az intézményében, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg intézménye számára. Vezetői pályázatot a munkaközösségekkel való találkozás után, az ott felvetődő javaslatokra építette, annak megvalósulása nyilvános értékeléssel nyomon követhető. Az intézményi jövőképet a nevelőtestület egyhangú támogatásával fogalmazta meg, amely reagál a köznevelés új kihívásaira. Helyi szinten olyan fejlesztési tervet dolgoztak ki, amely elsősorban a tanórán kívüli tevékenységekre, önszerveződő diákcsoporthoz, a kortárs segítő, tanító foglalkozásokra fókuszál. A kritikus gondolkodás, a probléma megoldás, az együttműködésre való készség, a digitális kompetencia, vállalkozói készség, nyelvtudás, nyitottság fejlesztése kiemelt feladat a az olyan célkitűzések támogatása érdekében, mint a minél hatékonyabb felkészítés az emelt szintű érettségire (vezetői interjú).

3.2. Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?

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

teljesül

A vezető látja és értékeli az intézmény helyzetét a szűkebb és a tágabb környezetben, a társadalmi és oktatáspolitikai elvárásokban. A változásokra újításokkal, módosításokkal igyekszik választ adni. Szemléletmódját a konstruktívitás jellemzi amikor a felismert a veszélyekre reagál. Rendszeresen nyomon követi a köznevelésben zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgoz ki. A megvalósítás során figyelembe veszi a megváltozott körülményeket, s ezekre képes gyorsan reagálni. (vezetőtársakkal készített interjú).

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

teljesül

A vezetői pályázat, a munkatervek tartalmazzák az intézmény alapvető lehetőségeit és problémáit, az oktató-nevelőmunka veszélyforrásait, azokra stratégiai válaszokat ad. A változásokhoz való alkalmazkodás, azok menedzselése kapcsán minden pedagógustól rendkívüli munkát vár el. A nyílt és folyamatos kommunikáció híve, amely az iskolában bizalomra épül. A felmerülő kérdésekre reagál, vagy személyesen, vagy vezetőtársai által.

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

teljesül

A munkatervekben és a vezetési programban megjelenik a változások elemzése, azok megoldására stratégiai terveket dolgoz ki, a megvalósítást elemzi, és azt a nevelőtestülettel ismerteti. Általában a köznevelési változásokat megelőzi az intézmény, elitintézményként csak a kihívásokra való azonnali reagálással tudnak helyt állni. A nevelés fontossága, a gyermekközpontúság, a magas szakmai színvonal együttes jelenléte mellett olyan áttekintő, értékelő, visszajelző rendszereket működtetnek, amelyek mind tárgyi, mind humánerőforrás és intézményi stratégia tekintetében a irányításával jól működnek.

3.3. Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

teljesül

Beszámolóiból kiderül, hogy az intézmény által megfogalmazott célokból mi teljesült, milyen mértékben. A beszámolóiban szerepelnek részletes tanulmányi, versenyeredmények, létszámváltozások, azok kiváltó okainak elemzése. Az operatív végrehajtást vezetői ellenőrzésekkel ellenőrzi, órát látogat, munkaterveket ellenőrzi. A partnerekkel kapcsolatot ápol és fejleszt. Az intézményében folytatott oktató-nevelő munkát figyelemmel kíséri, ellenőrzi. A kapott adatokat konstruktívan használja fel a tervezési folyamathoz. A munkafolyamatok tervezésénél meghallgatja és figyelembe veszi a munkatársai véleményét. (dokumentumok áttekintése, óralátogatások) (vezetővel, vezetőtársakkal készített interjú).

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

teljesül

Vezetési programjában a fejlesztendő területeket azonosítja, a szükséges változtatásokat konkretizálja. Munkaterveiben megtervezi a feladatokat. Beszámolóiban ismerteti az iskola eredményeit. A statisztikai adatokra, a belső és a külső értékelési eredmények elemzésére támaszkodva fogalmazza meg a változások szükségességét. PDCA szemlélet jellemzi pedagógiai és vezetői munkáját is. Tanév végén, munkaközösségi szinten és intézményi szinten SWOT analízist készítenek, a következő év munkatervei már ehhez kapcsolódó feladatokat tartalmaznak. A stratégiai célok elfogadása után konkrét feladatokat határoznak meg, amellyel a tantestület azonosul, érti, és az adott humán erőforrással és infrastruktúrával végrehajthatók. (vezetővel készített interjú).

3.4. Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?

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

teljesül

Meghatározza a stratégiai feladatokat, azokat egységekre bontja, munkaterveiben megjelennek. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoz ki. A célok meghatározásánál figyelembe veszi az intézmény sajátosságait.

3.4.2. A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladatmeghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

teljesül

A munkaterveiben konkrét feladatok találhatóak, amik a célok megvalósításához kapcsolódnak. A munkatársi interjú alapján megállapítható, hogy a végrehajtás emberi erőforrás oldalát és határidejét a vezetőtársak és a munkaközösségvezetők heti rendszerességgel egyeztetik. A feladatokat arányosan osztja fel munkatársai között. Minden munkatársának lehetőséget biztosít, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. (vezetőtársakkal készített interjú).

3.5. Hogyan teremti a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

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

teljesül

A munkáltatói interjúból és a dokumentumokból kiderül, hogy kollégáit nevelőtestületi értekezleteken informálja, belső továbbképzéseket szervez. A fenntartóval való kapcsolattartás és együttműködés aktív érdekérvényesítésen alapul. Az intézményvezető célja, hogy a pedagógusok minél kevesebbet érezzenek a negatív hatásokból, valamint fontosnak tartja, hogy mindenről tájékoztatja a tantestületet. A biztos információk és a háttér megismerése a kvalifikált kollégáknál mindig építi a bizalmat, a változások szükségességének elfogadását. Személyesen részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel történő kapcsolattartásban.

3.5.2. A vezetés engedi és szívesen befogadja, a tanulástanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

teljesül

A kollégák kölcsönös óralátogatása, az órák megbeszélése, a belső továbbképzés rendszeres az intézményben. Az informatikai eszközök fejlesztése megtörtént. A vezetői interjúból kiderül, hogy a pedagógusok elmondhatják véleményüket. Az innovációk, az önálló kezdeményezések is megjelennek meg a dokumentumokban. Pedagógiai elve alapján a nevelési területeken minden esetben lehet fejlesztést elérni, Az egyén és közösség számára újra hasznosulnak már bevált tevékenységek, módszerek, illetve mindenkor adaptálni szükséges az adott esethez, ami már magában foglalja az innovációt, fejlesztést. Szívesen támogat minden kezdeményezést, amelyből az intézmény bármilyen téren profitálhat. (vezetővel készített interjú).

Tevékenységek

3.1. A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangjának megvalósulása.

kiemelkedő

3.2. A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás.

kiemelkedő

3.3. Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása.

kiemelkedő

3.4. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

kiemelkedő

3.5. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Nem kívánok fejleszthető területet megnevezni.

Kiemelkedő tevékenységek

A vizsgált dokumentumai azt bizonyítják, hogy az iskola jövőképeinek kialakításában a hagyományokat, az iskola szokásrendjét figyelembe veszi. A változásokra azonnal reagál, a tervezés és a megvalósítás folyamata összhangban van. A fenntartóval való kapcsolata intenzív. Nevelési értekezleteket szervez. Belső továbbképzésekkel, óralátogatásokkal igyekszik a tanítás folyamatát hatékonyabbá tenni. Folyamatosan tájékozódik az intézmény jövőjét befolyásoló változásokról, a stratégiai célok meghatározásakor ezek alapján végzi tervező munkáját. Hatékonyan szervezi és irányítja az intézmény jövőképeinek, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és tanulási-tanítási folyamatokba épülését. Pedagógustársait sikeresen motiválja, bevonja őket az intézményt érintő kihívások kezelésébe. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

98,04%

4.1. Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?

4.1.1. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad.

teljesül

Az SZMSZ-ben jól elkülönülten, konkrétan meghatározza a munkatársak feladatkörét, jogkörét, az intézmény szervezeti felépítését. A vezetői feladatokat arányosan megosztja a vezetőtársakkal. A feladatkörök jól elkülönülnek egymástól, betarthatók és ellenőrizhetők, hatáskörüket pontosan meghatározza munkaköri leírásukban. (SZMSZ, vezetőtársakkal készített interjú).

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

teljesül

A vezetői feladatokat megosztja a vezetőtársakkal. A feladatkörök tisztázottak, betarthatók és ellenőrizhetők. Pontosán, tervszerűen osztja szét a feladatokat. Minden területnek megvan a felelőse, akik gyakorolják a saját területükön a vezetői jogköröket (helyettesek, mkv.), azonban végső döntést - velük egyeztetve - az igazgató hoz.

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humánerőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

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

teljesül

Az intézményben a belső ellenőrzési rendszere irányításával konkrét, egyértelmű szabályozáson alapul. A feladatok meghatározottak. Intézményében kialakította a belső önértékelés feltételeit, az intézkedési tervet az intézményi sajátosságok figyelembe vételével alakította ki. A terv megvalósulását figyelemmel kíséri, segíti a BECS munkáját. A humán erőforrás menedzselése vezetői munkáját szervesen meghatározza mind a tervezés, mind a motiváció kapcsán. Kialakította és működteti intézményében a mentorálást, a belső tudásmegosztást, a jó gyakorlatok megosztását. Ezekben aktív szerepet vállal, példát mutat. (Beszámoló, munkaterv, vezetőtársakkal, vezetővel készített interjú).

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

teljesül

A vezetői pprogramban és a munkatervekben meghatározottak szerint órát látogat. A munkaközösség-vezetőkkel és igazgatóhelyettesekkel óralátogatási terv alapján történik az óralátogatás, melyet összehangolnak a tanfelügyeleti ellenőrzéssel és a minősítéssel. (vezőtvel készített interjú).

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

inkább teljesül

Az intézmény belső ellenőrzése pontos szabályok szerint történik, az ellenőrzési kritériumok mindenki számára ismertek. Célja a fejlesztő értékelés. A pedagógusok értékelésénél elsősorban a sikereket erősíti, az erősségekre fókuszál, mert az önként vállalt sok-sok (munkakörön és időn túlmutató) feladatvállalás a kollégák leg többjénél minőségi munkával társul.

4.3. Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?

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

teljesül

A továbbképzések közül a szaktárgyi-módszertani megújulás lehetősége és a szakvizsga lehetősége egyaránt biztosított. Ösztönösen, s erre épülő szakmai tudatossággal találja meg mindenki számára a neki illő feladatot. (vezetőtársakkal készített interjú) Nyomon követi a hétéves kötelező továbbképzési ciklusokat, ösztönzi kollégáit a továbbképzéseken való részvételre. A továbbképzési tervet figyelemmel kíséri (vezetővel készített interjú). Jó munkaszervezéssel, igazságosságra törekvéssel ösztönöz. Sikerek, eredmények elismerésével, nyílt értékeléssel történik.

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

teljesül

Támogatja szakmai programok szervezését, ösztönzi az intézményi innovátor mesterpedagógusi tevékenységet, s azt a nevelőtestület fejlesztésére használja fel. Személyes kapcsolatot tart fenn valamennyi munkatársával, napi szinten érdeklődik személyes céljaikról, terveikről, s lehetőségeihez mérten támogatja őket szakmai céljaik elérésében. (vezetővel készített interjú).

4.4. Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?

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

teljesül

Működő törzskari struktúrára és egy nevelési tanácsadó testületre támaszkodva, közvetlen vezetőtársaira, helyettesekre és a munkaközösség-vezetőkre számít. A rövid ám rendszeres, jól előkészített értekezletek, az alkotó konstruktív vita a kellő információk segítik a kollektív döntés-előkészítést és a nyitott döntéshozatali technikát. Csak az érintettek bevonásával születhetnek megvalósítható döntések. (vezetővel készített interjú). A vezetési programban és a munkatervekben a munkaközösségek működésére utalás történik. Az éves értékelésekhez a munkaközösségi beszámolók szervesen hozzátartoznak.

4.4.2. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

teljesül

Intézményen belüli kapcsolatokat működteti, bemutató órákat, belső továbbképzéseket szervez. A munkaközösségek között a kommunikáció folyamatos. Kollégáival nyílt és hatékony kommunikációra törekszik. Folyamatos a kialakult értekezletek rendjével ennek lehetősége, de minden esetben azonnal reagál és utánajár a történéseknek. Munkaközösség-vezetőkkel szorosán együttműködve támogatja a műhely-munkákat, a szakmai párbeszédet és a jó gyakorlatok átadását intézményen belül és kívül egyaránt.

4.5. Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?

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

teljesül

A továbbképzési tervből és a vezetői pályázatból kiderül, hogy a pedagógus továbbképzések közül azokat helyezi előtérbe, amik az iskola stratégiai céljainak megfelelnek. Nyomon követi a hétéves kötelező továbbképzési ciklusokat, ösztönzi kollégáit a továbbképzéseken való részvételre, melynek összeállításánál törekszik arra, hogy az intézmény érdekének és a pedagógus érdeklődésének egyaránt megfeleljen. (vezetőtársakkal készített interjú).

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

teljesül

Az intézményben hagyomány a belső tudásmegosztás, ennek egyik eleme az intézményi innovátor mesterpedagógusok tevékenységének megosztása. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit: évenként több belső továbbképzést szerveznek az iskolapszichológus, a pedagógiai asszisztens, külső előadó meghívásával, bevonásával.(Beszámolók, jógyakorlatok megosztása, hospitálások) (vezetővel készített interjú).

4.6. Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?

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

teljesül

Az intézményi döntések előkészítésébe bevonja vezetőtársait és a munkaközösségek vezetőit, akik a pedagógusok véleményét is képviselik. A rövid ám rendszeres, jól előkészített értekezletek, az alkotó konstruktív vita a kellő információk segítik a kollektív döntés-előkészítést és a nyitott döntéshozatali technikát. Csak az érintettek bevonásával születhetnek megvalósítható döntések. (vezetői interjú).

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

teljesül

Vezetői pprogramjából kitűnik, hogy az intézmény vezetése évek óta harmonikusan együttműködik. Első körben számíthat a nevelőtestület azon tagjaira, akikkel már több, mint 30 éve dolgozik együtt, akikkel bátran megoszthatja gondjait, tesztelheti rajtuk elképzeléseit és jó szívvvel meghallgatja az elmondott észrevételeiket. A rendszeres fórumokon, csatornákon folyamatosan tájékoztatja pedagógustársait. (vezetővel készített interjú).

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

teljesül

Vezetési programjában a vezetői szerepkörök tisztázottak, demokratikus stílusú vezetőként elvárja kollégáitól, hogy véleményükkel, javaslataikkal segítsék munkáját. A konfliktushelyzeteket igyekszik megelőzni, de elkerülhetetlen egy ekkora szervezetben, ilyen munkaterhelés mellett, hogy teljesen megszüntethető legyen. Ha kialakulnak, akkor a megbeszélést, esetenként az ütköztetést, máskor a problémának a kollégák egymás közötti feloldását látja célszerűnek. Mindenképpen a nyílt és őszinte, az információk pontos ismerete után való véleményformálást tartja célszerűnek. A legfontosabb az egymásra való odafigyelés és a bizalmi légkör kialakítása illetve megtartása. (vezetővel készített interjú).

4.7. Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?

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

teljesül

Az intézmény egyik erőssége abból adódik, hogy jelentős az itt érettségizett pedagógusok száma. Ez az egyik alapja az összetartó, hagyományápoló közösségnek, melyben egymás problémáira odafigyelnek. Személyes kapcsolatot tart fenn valamennyi munkatársával, odafigyel problémáikra, felmerülő kérdéseikre válaszol. (vezetővel készített interjú)

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

teljesül

Az intézmény házirendje, az SZMSZ a jogszabályoknak megfelelő, konkrét, betartható és mindenki által ismert szabályokat tartalmaz. A munkatervekben és a beszámolóknak a szabályok betartására és ellenőrzésére vonatkozó adatok szerepelnek. Az ellenőrzés havi bontásban jelenik meg. Kiemelten fontos számukra a befogadó, egymást segítő és támogató légkör biztosítása, a kooperáció, a csapatmunka, s ez által a társas képességek fejlesztése, de ezzel együtt az egyéni felelősségvállalás erősítése is. Ennek érdekében hozzák meg a társas együttélést szabályozó rendelkezéseiket (házirend, vezetővel készített interjú).

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

teljesül

Vezetési programjából és a munkáltatói interjúból kiderül, hogy az elmúlt időszakban több fejlesztés is zajlott az iskolában. Megjelenik a dokumentumokban a jó gyakorlatok rendszere. Ilyen az intézményi innovatori munka beépítése a nevelőtestület életébe. Mind a pedagógusok, vezetőtársak, valamint diákok ötleteit is szívesen fogadja, támogatja elképzelésüket, lehetőségeihez mérten segíti megvalósításukat (vezetővel készített interjú).

Tevékenységek

4.1. A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározása.

kiemelkedő

4.2. A humánerőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel.

megfelelő

4.3. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás.

kiemelkedő

4.4. Aktív vezetői jelenlét az intézményen belüli szakmai együttműködések kezdeményezésében, szervezésében.

kiemelkedő

4.5. Az intézmény pedagógiai programjával és a pedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv.

kiemelkedő

4.6. A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali folyamatokban.

kiemelkedő

4.7. A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Az óralátogatások, a belső önértékelés és a szakmai visszajelzések még rendszeresebbé tétele. A vezető reflektív szemlélete alapján tisztában van azzal, hogy mennyire fontos a következetesség abban, megértetésére vezetőikkel, kollégákkal, hogy a feladatot vállaló, esetleg hibázó kolléga még mindig jobb, mint az, aki kevésbé vesz részt intézményszintű, osztályszintű programok szervezésében, megvalósításában. Az egyenlő terhelés érdekében ennek a szemléletnek az erősítése továbbra is fontos. (vezetővel készített interjú)

Kiemelkedő tevékenységek

A munkaközösségek tantárgyspecifikus felosztásával az intézményben folyó oktatási munka magas színvonalát sikerült megvalósítani. A konkrét, betartható szabályok megfelelő tanulási környezetet biztosítanak. Az IKT eszközök fejlesztése több területen hozott pozitív változást az iskola életébe. A továbbképzések rendszere az intézmény stratégiai céljait szolgálja. Az intézmény kialakította a belső ellenőrzés-értékelési rendszer feltételeit. Ennek megfelelően az intézkedési tervet az intézményre jellemző sajátosságok figyelembe vételével hozta létre. A belső tudásmegosztást ösztönzi és feltételei megteremti. A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének. Összhangot teremt az intézményi célok és a pedagógusok egyéni szakmai céljainak elérésében. Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját támogató rend jellemzi.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

100%

5.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejleszthető területeit, milyen az önreflexiója?

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

teljesül

A munkársi interjú alapján kiderül, hogy vezetési stílusa demokratikus. Vezetői döntések meghozatalakor a munkaközösségvezetők képviselik az általuk irányított kollégák véleményét. Konstruktív, partneri együttműködés jellemzi a kollégáival való viszonyát. A nevelési és oktatási kérdésekben az intézmény működésével kapcsolatos ügyekben alapvetésnek tartja a nevelőtestületi együttműködést, ezért mindenkor a többségi vélemény figyelembevételével dönt.

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

teljesül

Tudatos, határozott vezető, nem az első ciklusát tölti be. A fenntartó, vezetőtársai és a nevelőtestület elfogadja vezetőnek. Vezetői kompetenciájának hiányosságainak megismerésére törekszik, ezért több mérés és partneri visszajelzés alapján igyekszem a vezetői szerep formálására, a hiányosságok pótlására, rossz attitűdök javítására. Tisztában van erősségeivel, esetleges hiányosságaival egyaránt. (önfejlesztési terv, vezetővel készített interjú).

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

teljesül

Az intézményi kultúra része a fejlesztő szemlélet érvényesítése, elvárja és ő maga is tanúsítja ezt a kollégák számára – főként a vezetők értékelésének folyamatában (önértékelés). Tisztában van erősségeivel és fejleszthető területekkel, önértékelése reális. Az intézmény erősségeinek, lehetőségeinek, és gyengeségeinek meghatározása és elfogadása önvizsgálatra is készíti, s igyekszik korrigálni.

5.2. Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?

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

teljesül

Rendszeresen nyomon követi a köznevelésben zajló folyamatokat. Figyelembe veszi a környezetében, az intézményében, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg intézménye számára. Folyamatos önképzés, tudásának megújítása jellemzi (portfólió).

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

teljesül

Rendelkezik humánerőforrás-kezelési ismeretekkel, aminek alapján emberi erőforrás stratégiát alakít ki: állandó a vezetőtársai s a szervezeti kultúra különböző szintjein dolgozó kollégák megbízása erősíti az intézmény hatékonyságát. Vezetői hatékonyságát így mások tapasztalatai és külső értékelések alapján folyamatosan fejleszti, melyben önreflexiói is segítik. Vezetői kompetenciájának hiányosságainak megismerésére, több mérés és partneri visszajelzés alapján igyekszik a vezetői szerep formálására, a hiányosságok pótlására, rossz attitűdök javítására.

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

teljesül

Kommunikációja határozott, a pedagógus etikai normáknak megfelel. Személyes példájával, hiteles, konstruktív kommunikációjával, etikus magatartásával, empátikus személyiségével is támogatja, ösztönzi kollégáit, diákjait.

5.3. Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetési programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?

5.3.1. A vezetési programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

teljesül

A vezetői pályázatban leírtak összhangban vannak a munkatervben és beszámolóokban megjelenő tervekkel és tényekkel. Az új Nemzeti alaptanterv órakeretével, szemléletével szinkronba hozták helyi tantervünket, pedagógiai folyamatainkat, az emelt szintű képzéseiket, követelményrendszerüket, az eredményesség megtartását, illetve növelését szem előtt tartva. A vezetési programban megfogalmazott célkitűzések időarányosan megvalósultak.

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

teljesül

Vezetési programjában a rugalmasság, és a szakmai-gazdasági elvárásoknak való megfelelés kiemelten szerepel, ami megjelenik a munkatervekben is. A döntéseket, módosításokat mindig az érintettek vélemények kikérése után hozza meg.

Tevékenységek

5.1. Erősségeinek és fejleszhető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése.

megfelelő

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

kiemelkedő

5.3. A vezetési program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata.

kiemelkedő

Fejleszhető tevékenységek

Saját vezetési stílusának tudatosabb érvényesítése, mások visszajelzéseire történő odafigyelés.

Kiemelkedő tevékenységek

Vezetői pályázatában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a munkatervekben kitűzött célok, fejlesztések tervezésében és megvalósításában. A vezetési program megvalósulását folyamatosan nyomon követi. Elkötelezettsége az intézmény fejlesztése vonatkozásában példaértékű. Hatékony, konstruktív kommunikációval szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.