

Vezetői tanfelügyeleti eljárás - Értékelések összegzése 2022.

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

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.

A vezetői pályázatában, a tervezési dokumentumokban, a munkatervekben megjelenő célok koherens egységet alkotnak a Pedagógiai Program nevelési-oktatási alapelveivel, céljaival és feladataival, vezetőtársaival közösen, együttműködve határozzák meg a célokat, feladatokat. A vezető nemcsak irányító szerepet tölt be. (A vezetővel és a vezetőtársakkal készült interjúból egybehangzóan bebizonyosodott.)

teljesül

1.1.2.

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

Az éves beszámolóban részletesen elemzi a tanulói eredményekre vonatkozó adatokat. Ezekből kiindulva határozza meg a konkrét feladatokat, amelyek az elérendő célok megvalósítását szolgálják. A közvetlen és közvetett partnerekkel történő együttműködéssel arra törekszik, hogy az intézménye elérje a tanulási eredményekre vonatkozó célokat. Irányító szerepet tölt be, munkájával igyekszik példát mutatni.

teljesül

1.1.3.

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

Differenciálással, megfelelő tanulási stratégiák alkalmazásával támogatják a tanulók kulcskompetenciáinak fejlesztését. Több pedagógiai asszisztens alkalmazásával segítik a tanulói eredmények javítását. Pedagógusi irányítással számtalan differenciált feladat alkalmazásával.

teljesül

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.

Elemzi a tanulmányi eredményeket, ezeket figyelembe véve határozza meg a fejlesztési célokat. A járványhelyzet és a személyi feltételek hiánya nehezíti a folyamatot.

inkább teljesül

1.2.2.

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

Az éves beszámolóknak során elemzi és levonja a szakmai tanulságokat a tanulás eredményességéről. Igyekszik értekezleteken pontos beszámolót adni, és a problémákat közösen megoldani.

inkább teljesül

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.

Az interjú során elmondottak szerint a vezető beszámoltatási kötelezettséget vár el a kollégáitól e tekintetben. A tanmenetek tartalmazzák az egyéni fejlesztési feladatokat. Működik egy SNI, BTMN-es tanulók helyzetével foglalkozó munkaközösség, amely informál minden új kollégát a szakértői vélemények nyomán követésének szükségességéről, az ezzel járó feladatokról, az értékelő munkáról stb.

teljesül

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.

Az egységes értékelési elvek az SZMSZ-ben és a PP-ben biztosítottak.

teljesül

1.3.2.

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

Az interjú során elmondottak szerint a fejlesztő célú értékelés közös elveken nyugszik, az újonnan érkező pedagógusoknak is követendő.

teljesül

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 alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

Vezetői programjában cél, hogy az intézmény őrizze meg a sajátosságait. Tanuló centrikus az intézmény, a gyerekek igényeihez igazítja a helyi tantervet.

teljesül

1.4.2.

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

A vezetőtársak, a munkaközösség vezetői munkájára támaszkodik, és közösen alakítják ki az intézményre vonatkozó terveiket. **teljesül**

1.4.3.

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

Az interjú során elmondottak szerint a pedagógushiány és az ezzel járó rengeteg feladat, helyettesítés mellett a fenntartható fejlődéshez való kompetenciák fejlesztése háttérbe szorult.

inkább nem teljesül

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.

Az egyéni tanulási utat a differenciálással, és az ahhoz szükséges eszközök, módszerek alkalmazásával támogatja. Pedagógiai asszisztensek alkalmazásával, a Komplex Alapprogram bevezetésével, valamint az ehhez kapcsolódó képességek biztosításával segíti. **teljesül**

1.5.2.

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

A vezetői programban fontos cél a tanulók képességeihez mért fejlesztés. A felzárkóztató munka erőteljesen érvényesül, a tehetséggondozás kissé a háttérbe szorul, ezt a járványhelyzet és a munkaerő gondok is eredményezték. **inkább teljesül**

1.5.3.

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

Nemcsak magától, de kollégáitól is elvárja a KRÉTA rendszerben a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók nyomon követését, a szükséges fejlesztő munkát. **teljesül**

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

A tevékenységek értékelése:

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

kiemelkedő

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

megfelelő

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

fejleszthető

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

kiemelkedő

A differenciálás és az adaptív oktatás gyakorlatának megvalósulása az intézményben.

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek:

A mérési- értékelési eredmények súlyozottabb beépítése a gyakorlatba. A folyamatos értékelésen alapuló tanulói teljesítmények rendszeres összehasonlítása, a fejlesztő értékelés elvárása az új kollégáktól. A tehetséggondozó munka tervszerű, magasabb szintű folytatása.

Kiemelkedő tevékenységek:

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet alkotnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. Tanuló centrikus tervezés jellemző az intézményre.

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

2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

2.1.1.

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Az intézmény vezetéséhez szükséges jogi ismeretekkel rendelkezik. A dokumentumokban megtalálhatók a jogszabályi változások. Az iskola működését ezekhez minden esetben ezekhez aktualizálja/igazítja.

teljesül

2.1.2.

A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.

A kollégák tájékoztatása tanév közben az értekezleteken történik. A tájékoztatás más formáit is alkalmazza.

inkább teljesül

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.

Többféle kommunikációs csatornát (nyomtatott, verbális, elektronikus, közösségi média) működtet.

inkább teljesül

2.2.2.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Az interjú során elmondottak szerint az értekezleteket szakszerű kommunikáció jellemzi.

teljesül

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.).

Munkatervében szerepel a humán erőforrás biztosítása, azonban az igyekezet ellenére több álláshely betöltetlen, a munkatársak túlterheltek

teljesül

2.3.2.

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

Az iskolai nevelő-oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek a megteremtése érdekében mindent megtesz. Az iskola infrastruktúráját folyamatosan fejleszti. Megtalálja a település azon szervezeteit, akik partnerei lehetnek az intézmény fejlesztésében. Gazdag kapcsolati tőkével rendelkezik.

teljesül

2.3.3.

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

Az interjú során elmondottak szerint az intézmény súlyos humánerőforrás hiánnyal küzd, ami miatt erre a területre kevésbé jutott figyelem.

inkább nem teljesül

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.

A honlap aktualizálása időszerű. Az intézmény dokumentumkezelése a jogszabályoknak megfelelő, azok ellenőrzése tervszerűen zajlik.

inkább teljesül

2.4.2.

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

A kapcsolattartás szülőkkel, tanulókkal, iskola partnereivel folyamatos, jól szabályozott. A szülőket az iskola hagyományos programjaiba bevonja. A kapcsolatait folyamatosan működteti.

teljesül

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1.

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Az interjú során elmondottak szerint a munkaközösség vezetők folyamatosan figyelemmel kísérik a pedagógiai munka eredményességét, és az eredményről beszámolnak. teljesül

2.5.2.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Szabályozza a dokumentumok kezelését és ellenőrzését. Pontos adminisztrációt vár el. Javul a KRÉTA napló adminisztrációja és egyéb határidős feladatok betartatása. inkább teljesül

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.

Dokumentumaiban jól körülírható módon meghatározza az iskola partneri körét, a velük való kapcsolattartás módját. teljesül

2.6.2.

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

A dokumentumokból kiderül, hogy a fenntartóval aktív, élő, konstruktív kapcsolatot ápol. Az intézmény dolgozóinak érdekét képviseli, a fenntartó döntéseit megfelelően kommunikálja. (Fenntartóval készült személyes, jelenléti interjú alapján.) Megtisztelte jelenlétével a tanfelügyelet eljárását az illetékes tankerület szakmai igazgató helyettese. teljesül

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

A tevékenységek értékelése:

A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága. **kiemelkedő**

Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása. **kiemelkedő**

Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása. **kiemelkedő**

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

Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása. **kiemelkedő**

Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése. **kiemelkedő**

Fejleszthető tevékenységek:

Az intézmény nyilvánosság felé való bemutatása, arculatának kifejezése érdekében a honlap folyamatos megújítása.

Kiemelkedő tevékenységek:

Az intézmény hatékony vezetése menedzselése az aktuális jogszabályok tükrében. Partnerekkel, fenntartóval való kapcsolattartás. Különböző csatornákon keresztül biztosítja a nyilvánosságot, az intézmény működéséről, tevékenységéről, eredményeiről. Az intézmény hatékony vezetése menedzselése az aktuális jogszabályok tükrében. Partnerekkel, fenntartóval való kapcsolattartás. Különböző csatornákon keresztül biztosítja a nyilvánosságot, az intézmény működéséről, tevékenységéről, eredményeiről.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőkéjének kialakításában?

3.1.1.

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

A vezetői program reális helyzetelemzésre épül. Helyesen tárja fel azokat a változásokat, problémákat, amelyek az intézményt érintik. Megfelelő megoldásokat stratégiát állít fel, melyeknek feladatai a munkatervekben és a beszámolókból jelennek meg. **teljesül**

3.1.2.

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

teljesül

3.1.3.

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

Az interjú során elmondottak szerint közvetíti a vezetőtársak és a kollégák felé a változással kapcsolatos feladataikat és segít az azzal járó kockázatok kezelésében. **teljesül**

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.

A társadalmi változásokra rugalmasan reagál, változtat a célokon, ha szükséges. során elmondottak szerint rendszeresen részt vesz szakmai tájékoztatókon, konferenciákon. **teljesül**

3.2.2.

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

A beszámolók adataiból határozza meg az erősségeket és gyengeségeket. Vezetőként feladata a probléma- és a fejlesztési területek azonosítása, a rövid és hosszú távú célok megfogalmazása.

teljesül

3.2.3.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Aktív, kezdeményező az újításokban. A felmerülő kérdésekre higgadt, szakszerű és biztató válaszokat ad. Kiegyensúlyozott, türelmes és bizakodó jellemének köszönhetően nagyszerűen kezeli a változásokat. (Interjúk)

teljesül

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

3.3.1.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

A beszámolók tartalmazzák a célok megvalósulását dokumentáló adatokat. Ezekre építve határozza meg a további feladatokat.

teljesül

3.3.2.

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

Az interjú során elmondottak szerint folyamatos az önértékelés és intézményértékelés.

teljesül

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.

Igyekszik biztosítani a célok megvalósulását, de rajta kívül álló problémák pl. munkaerőgondok hátráltatják.

inkább teljesül

3.4.2.

A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat-meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

A vezetői program és a munkaterv egyértelműen fogalmazzák erre vonatkozóan.

teljesül

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 információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

Az interjú során elmondottak szerint napi kapcsolatban áll a vezetőtársakkal és a pedagógusokkal. Gondoskodik arról, hogy időben informálódjanak a változásokról (értekezletek, vezetői megbeszélések) **teljesül**

3.5.2.

A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

Nyitott ezekre és támogatja őket. A nevelőtestületben a tudásmegosztás erőteljesebb szorgalmazására szükség lenne. **teljesül**

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A tevékenységek értékelése:

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

A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás. **kiemelkedő**

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

Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása. **kiemelkedő**

A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése. **megfelelő**

Fejleszthető tevékenységek:

A változásokkal szemben nyitottabb, minél több aktív-támogató pedagógus bevonása, valamint közöttük a tudásmegosztás szorgalmazása.

Kiemelkedő tevékenységek:

Rendszeresen követi a köznevelésben zajló változásokat. A változásokról folyamatos tájékoztatást ad kollégák és a partnerek felé. Rendszeresen részt vesz szakmai képzéseken, konferenciákon, pályázatok lebonyolításában. A vezető pályázatban a célok meghatározása helyzetelemzésen alapul és kiemelt szerepet játszik az intézmény jövőképe alakításában.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

4.1.1.

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

Az intézményi dokumentumok egyértelműen meghatározzák ezeket a jogköröket. **teljesül**

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.

A vezetőtársak hatásköre egyértelműen körülírt az SZMSZ-ben. Ezeket maga is betartja és betartatja. **teljesül**

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.

Az interjú során elmondottak szerint a belső intézményi ellenőrzési - értékelési rendszer „motorja”. **teljesül**

4.2.2.

Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Az óralátogatások esetlegesen, a pedagógus önértékelésekhez kapcsolódnak. A sok helyettesítés és osztályfőnökség mellett nehéz az óralátogatások rendszeres alkalmazása minden kollégánál.

inkább teljesül

4.2.3.

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

Lehetőség szerint órákat látogat, és értékeli azokat kiemelve az erősségeit a kollégának és tanácsot ad a fejlődéshez. **inkább teljesül**

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.

Továbbképzések szerepelnek a beszámolóokban. Inspirálja a kollégákat a fejlődésre és ebben személyes példát mutat. Tájékoztatja a kollégákat a szakmai programokról. **teljesül**

4.3.2.

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

A vezető támogatja a kollégákat az egyéni szakmai céljaik elérésében. A továbbképzések tervezésénél figyelembe veszi a személyes és az intézményi igényeket. **teljesül**

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

4.4.1.

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

Működteti a munkaközösségeket, az alsós nagyobb mozgástérrel rendelkezik, mivel másik, távolabbi épületben helyezkedik el.

teljesül

4.4.2.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

Az intézményen belüli kapcsolatokat működteti, belső továbbképzéseket szervez.

teljesül

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.

A továbbképzési tervből és a vezetői pályázatból kiderül, hogy a pedagógus továbbképzések közül azokat helyezi előtérbe, amelyek az iskola stratégiai céljainak megfelelnek. Minden kolléga számos képzésen van túl, a Komplex Alapprogram bevezetéséhez szükséges képzést is szinte minden kolléga elvégezte.

teljesül

4.5.2.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

A vezető szorgalmazza a belső tudásmegosztást, de a kollégák túlterheltség miatt fejlesztésre szorul.

inkább teljesül

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.

Az intézményi döntések előkészítésébe bevonja vezetőtársait és a munkaközösségek vezetőit, akik a pedagógusok véleményét is képviselik.

teljesül

4.6.2.

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Vezetői pályázatából kitűnik, hogy az intézmény vezetése évek óta harmonikusan együttműködik.

teljesül

4.6.3.

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

Vezetői programjában a vezetői szerepkörök tisztázottak, demokratikus stílusú vezetőként elvárja kollégáitól, hogy véleményükkel, javaslataikkal segítsék munkáját.

teljesül

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.

A személyes kapcsolattartás a mindennapi tevékenységének szerves része. **teljesül**

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).

Az intézmény Házirendje, az SZMSZ a jogszabályoknak megfelelő, konkrét, betartható és mindenki által ismert szabályokat tartalmaz. A munkatervekben és a beszámolókbán a szabályok betartására és ellenőrzésére vonatkozó adatok szerepelnek. **teljesül**

4.7.3.

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

Az interjú során elmondottak szerint a vezetői pályázatából és a munkáltatói interjúból kiderül, hogy az elmúlt időszakban több technikai, IKT fejlesztés is zajlott az iskolában. Kevésbé jelenik meg a jó gyakorlatok rendszere. **teljesül**

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

A tevékenységek értékelése:

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

kiemelkedő

A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel.

kiemelkedő

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

kiemelkedő

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

megfelelő

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

kiemelkedő

A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali folyamatokban.

kiemelkedő

A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek:

A kollégák közötti belső együttműködés további támogatása. A jó gyakorlatok összegyűjtése, átadás egymásnak, a belső tudásmegosztás szorgalmazása.

Kiemelkedő tevékenységek:

A munkatársak feladat és hatáskörei tisztázottak. A kollégák innovációs tevékenységeinek folyamatos támogatása.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

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

5.1.1.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Rendszeresen konzultál a kollégákkal az intézményt érintő kérdésekben. Kikéri a kollégák véleményét. **teljesül**

5.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Ismeri erősségeit, korlátait. Hibáit elismeri, vállalja érte a felelősséget. **teljesül**

5.1.3.

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

teljesül

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.

Igénye van a szakmai fejlődésre, és keresi a lehetőségeket. Példát mutat a korszerű módszertani ismeretek megszerzésében, a tanulók fejlődését szolgáló innovatív programok bevezetésében.

teljesül

5.2.2.

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

Törekszik a minél hatékonyabb vezetői munkára, melyben épít a tapasztalataira. **teljesül**

5.2.3.

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

Példaértékű kommunikációja a partnerek felé. Etikus magatartása, embersége is követendő a kollégái számára. **teljesül**

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.

Mivel reális célokat tervezett, többnyire teljesültek azok. A humán erőforrás bizonytalansága akadályozó tényező a egy-egy program végrehajtásában. **teljesül**

5.3.2.

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

A humán erőforrás hiánya a vezetőtől rugalmas szemlélet kíván. Ha nem valósulhat meg emiatt egy program, akkor mer változtatni, nem erőlteti annak megszervezését. **teljesül**

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

A tevékenységek értékelése:

Erősségeinek és fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése. **megfelelő**

Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség. **kiemelkedő**

A vezetési program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata. **kiemelkedő**

Fejleszthető tevékenységek:

Erősségek, fejleszthető területek még kritikusabb szemlélete.

Kiemelkedő tevékenységek:

Intézménye iránt elkötelezett, demokratikus, emberséges, tanuló centrikus vezető.