

2022- es intézményvezetői tanfelügyeleti eljárás értékelése

ÁLTALÁNOS ÉRTÉKELÉS

95,97%

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

95,24%

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

Az intézményvezető aktívan részt vesz a pedagógiai program céljainak, feladatainak meghatározásában. A stratégiai dokumentum elkészítése mindig team munkában történik, a vezető irányításával, az érvényes jogszabályok mentén. A folyamat során a tantestület számára időarányos konzultációkat, véleményadási lehetőségeket biztosít. A vezetői pályázatban vázolt nevelési-oktatási elképzeléseit folyamatosan megvalósítja. (Vezetői pályázat, interjúk)

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

teljesül

Az alapidokumentumokban kihirdetett, a fenntartó, és valamennyi iskolahasználó által megismert és elfogadott célok a tanulási eredmények javítását célozzák, melyek objektív adatok, tapasztalatok, vélemények, javaslatok alapján fogalmazódtak meg. Az intézmény minőségi munkavégzése, a tanulási eredmények javítására érdekében a vezető rövid- és hosszú távú tervező munkával építi ki azt a stratégiát, melynek segítségével ezeket a célokat meg tudja valósítani. A célok megvalósítása érdekében feladatrendszert alakít ki, melyhez módszereket, eszközöket, felelősöket, határidőket rendel. A munkaközösségvezetők szerepét meghatározóvá kívánja tenni a folyamatban. (Vezetői pályázat, interjúk)

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

teljesül

A Pedagógiai programra és a Kerettantervre alapozó tanmenetekben hangsúlyos a tanulói kulcskompetenciák fejlesztése. A vezető az elvárások teljesülése érdekében a munkaközösségek mellett munkacsoportokat alakított. A kompetencia munkacsoport folyamatosan méri a kulcskompetenciák teljesülését, feltárja az esetleges hiányosságokat. Majd a tapasztalatok elemzése és az ezekből következő feladatok meghatározása történik. Az éves munkatervekben megtalálhatók a határidőkkel megjelölt, ide kapcsolódó célkitűzések, feladatok és a felelősök kijelölése. A megváltozott tanulási szokásokat követő, a tanulói együttműködésen alapuló új tanítási-tanulási technikák alkalmazása segítheti a tanulói eredmények további javítását. (munkaterv)

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

Az intézmény saját mérési rendszerének működtetése mellett részt vesz a Berettyóújfalu Tankerületi Központ intézményeiben bevezetésre került kritériumorientált diagnosztikus mérési és fejlesztési rendszer méréseiben, mely a tanulók fejlettségi állapotáról ad képet, aminek segítségével könnyebben meghatározhatók a tervszerű képességfejlesztés feladatai. A mérés adatai a következő tervezési időszak alapjául szolgálnak, beépülnek a tanulási-tanítási folyamatba. (Interjúk)

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

teljesül

Mérési rendszerük része a bemeneti mérés 1.osztályba lépéskor, illetve a 4.osztályból 5.-be való tagozatváltáskor. Ezek eredményeit a munkaértekezletek alkalmával teszi közzé. Az Országos Kompetenciamérések eredményeinek elemzése alapján a Kompetencia munkacsoport folyamatosan fejleszt egy feladatbankot, aminek a használata kötelező jelleggel épül be a pedagógusok munkájába – ez a munkacsoport éves munkaterveiben került rögzítésre.

(Pedagógiai program, interjúk, beszámolók)

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

Az egyéni tanulási utak, a kiemelt figyelmet érdemlők fejlesztésének biztosításához a vezető folyamatosan tájékozódik a tanulók haladási eredményeiről. A szakmai munkaközösségvezetők felé elvárás az egységes követelményrendszer alapján felmérni és értékelni a tanulók tudás-és képességszintjét, valamint összefoglaló elemzést, értékelést, beszámolót készíteni a nevelőtestület és a vezető számára a munkaközösség tevékenységéről. (SZMSZ, beszámolók, interjúk)

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.

inkább teljesül

A pedagógiai program rendelkezik a fejlesztő jellegű értékelésről, miszerint az értékelési koncepció célja, hogy az értékelés: -ne minősítsen, hanem fejlődési állapotról számoljon be; -számba tudja venni, hogy a tanuló az előző szintjéhez, önmagához mérten mennyit fejlődött; -jelenjék meg, hogy a tanuló saját lehetőségét mennyire használta ki. A pedagógusok munkaköri leírása rögzíti a velük szembeni elvárásokat: „Felhasználja a mérési és értékelési eredményeket (diagnosztikus, fejlesztő és szummatív), saját pedagógiai gyakorlatában értékelése támogató és fejlesztő szándékú. (Pedagógiai program, SZMSZ, munkaterv)

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

inkább teljesül

Az SZMSZ-ben található munkaköri leírások tartalmazzák az elvárásokat a pedagógusokkal szemben: „Pozitív visszajelzésekre épülő, bizalommal teli légkört alakít ki, ahol a tanulók értékesnek, elfogadottnak érezhetik magukat; az osztályzatokat folyamatosan bejegyzik a Kréta rendszerben; a tanítványai számára az osztályzatokon kívül folyamatosan visszajelzéseket ad előrehaladásuk mértékéről, az eredményesebb tanulás érdekében elvégzendő feladataikról”. A belső ellenőrzéseket csak abban az esetben követi megbeszélés, ha azt a pedagógus kéri, ill. ha a vezető nagy problémát észlel. Az önértékelést támogató munkacsoport által végzett ellenőrzések zárulnak megbeszélésekkel. (SZMSZ- munkaköri leírások, helyszíni dokumentumelemzés: Óralátogatások ütemezése)

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.

teljesül

A tanulói háttérbázis, adottságok, készségek, képességek objektív ismerete, valamint a helyi tanterv ismeretében, a tanmenetek összeállítása során, a pedagógusok kötelessége és feladata osztályközösségeik, csoportjaik adottságainak, készségeinek, képességeiknek megfelelően összeállítani a tantervi minimum-optimum követelményeket, fejlesztési feladatokat. Módszerek tekintetében – az előzőekben említetteknek megfelelően – vezetői elvárás, belső ellenőrzési feladat – a pedagógusok részéről – a csoport fejlettségi szintjének megfelelő módszerek alkalmazása, melyekkel a lehető legeredményesebben és leghatékonyabban történhet a tanítás-tanulás folyamata. (Vezetői pályázat, interjúk)

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 vezető ezen a területen épít a helyettese és a munkaközösségek vezetőinek szakmai tudására, a mindennapok tapasztalataira. Elvárja, hogy az évek során létrejött feladatbank feladattípusai beépüljenek a pedagógusok tanmeneteibe. (Interjúk) Vezetői iránymutatás mellett az intézményvezetőhelyettes irányítja közvetlenül a pedagógusok és más beosztottak szakszerű munkáját, szakmai tanácsokkal segíti és ellenőrzi a kijelölt szakmai munkaközösségek, a hozzá beosztott felelősök és megbízottak feladatainak végrehajtását. (SZMSZ) A tanári-tanítói munkaköri feladatok leírásában rögzített: „Tervező munkája során érvényesíti a NAT nevelési céljait és követelményeit, meghatároz fejlesztendő kompetenciákat, tervezési elemei megfelelnek a Pedagógiai Programban leírtaknak.” (SZMSZ)

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

teljesül

Ezen kompetenciák fejlesztése az alábbi tartalmakkal jelenik meg a tervező munkában: „A környezettudatos magatartás formálása, szelektív hulladékgyűjtés gyakorlatának kialakítása; Energiatakarékos szemlélet kialakítása” a Napközis munkaközösség éves terveiben szerepel. (Munkaterv) A környezeti és egészséges életmódra nevelés feladati között található a víz-és energiatakarékoság fontosságára való figyelemfelkeltés. (Munkaterv) A Fenntarthatósági témahét programjai részét képezik az éves tervezés dokumentumainak. E tervek része továbbá a hagyományos őszi és tavaszi hulladékgyűjtési nap, mely ráirányítja a tanulók figyelmét a környezetükhöz való fenntartható viszonyra. (Munkaterv; Interjúk)

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

Az intézményvezető folyamatosan, személyesen nyomon követi az egyéni tanulástámogató eljárásokat. A tervező képességfejlesztés érdekében az intézmény részt vesz a Berettyóújfalui Tankerületi Központ intézményeiben bevezetésre került kritériumorientált diagnosztikus mérési és fejlesztési rendszer méréseiben. Bevezetésre került az intézményben magyar nyelv és irodalom, valamint matematika tantárgyból a felső tagozaton a csoportbontás homogén formája, mely a differenciált tanítás-tanulást segíti. A felzárkóztató-tehetséggondozó foglalkozások, szakkörök, tanulmányi versenyek, pályázatok, projektek, rendhagyó órák, kiállítások segítik a tanulókat a tágabb körű ismeretszerzés, készség-, képességfejlesztésük terén. A normál csoportokban tanuló tanulók számára is biztosított a képességeiknek megfelelő eredményesség a differenciált munkáltatással, differenciált házi feladatokkal, személyre szóló szorgalmi feladatokkal. (Vezetői pályázat, Interjúk)

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

teljesül

A vezető gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet érdemlő tanulók speciális támogatást kapjanak. Az SZMSZ munkaköri elvárásaiban került megfogalmazásra a pedagógusok felé, hogy a különleges bánásmódot igénylő tanulókkal való foglalkozásokon a tananyaghoz illeszkedően változatos módszereket alkalmazzanak. A módszerek beválását pedig értékeljék. Elvárás az is, hogy a pedagógusok pozitív visszajelzésekre épülő, bizalommal teli légkört alakítsanak ki, ahol a tanulók értékesnek, elfogadottnak érezhetik magukat. Iskolájukban évek óta működik a Mindlab program a Tankerület finanszírozásában, melynek segítségével a tanulók kialakíthatják saját tanulási stratégiáikat az ott tanult játékoknál alkalmazott módszerek felhasználásával. Ez a program kielégíti mind a tehetséggondozást, mind a felzárkóztatást igénylők speciális szükségleteit. Adaptációként vették át Derecskéről az Agymenők klubjának anyagát, mely ugyancsak mérhetően fejleszti a tanulók tanulási szokásait. (Interjúk, SZMSZ)

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

teljesül

Az intézményvezető kiemelkedően fontosnak tartja a lemorzsolódás megelőzését. Ezért 2013 óta az ő elvárása alapján az osztályfőnökök egy áttekinthető, rendezett dokumentumban félévenként

rögzítik a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók tanulmányi eredményeit. Ezeket az adatokat értékelik, majd meghatározzák az egyéni fejlesztési célokat, feladatokat. A pedagógus továbbképzésekre való jelentkezés idején a tanulói eredmények elemzése is szerepet játszik abban, hogy ki milyen továbbképzésen vesz részt. (Helyszíni dokumentumelemzés, interjú)

Tevékenységek

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

megfelelő

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.

fejleszthető

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

megfelelő

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

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A megváltozott tanulási szokásokat követő, a tanulói együttműködésen, tevékenységen alapuló új tanítási-tanulási technikák alkalmazása. A fejlesztő jellegű értékelés konkrét alapelveinek meghatározása és rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába.

Kiemelkedő tevékenységek

A lemorzsolódási adatok figyelemmel kísérése és az ezekből levont következtetések és új fejlesztési irányok kijelölése. A szabadidő hasznos eltöltése mellett a tanulási stratégiák segítségét is szolgáló programok (Mindlab, Agymenők) alkalmazásának támogatása.

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 vezető konferenciákon, előadásokon, szaklapokból, digitális felületeken tájékozódva keresi a szakmapolitika új eredményeit, a naprakész jogi tájékozottságot. A tankerületi igazgatói értekezletek nagy segítséget nyújtanak ebben. (Interjúk)

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

teljesül

A pedagógusok tájékoztatása a havonta megtartott munkaértekezleteken, e-mailekben, körözlésekben, faliújságokon, szükség szerint rendhagyó értekezleteken történik. (Interjúk)

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.

inkább teljesül

Erre a célra a KRÉTA felületét, az iskola honlapját, faliújságokat használ az intézmény vezetője, illetve szülői értekezletek, diákönkormányzati gyűlések, nyílt napok, bemutató órák, fogadóórák, rendezvények szolgálják a széleskörű tájékoztatást. (Interjúk) A kétoldalú kommunikációban időnként „kommunikációs elhajlások” lépnek fel, amiben az infrastruktúra elavultsága is jelentős szerepet játszik. (Önértékelés, interjúk)

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

teljesül

A munkaértekezletek előkészítése az iskolavezetés közös feladata. Az ezt a célt szolgáló megbeszélések célratorőn, gördülékenyen zajlanak. A vezető messzemenően alkalmazkodik a

pedagógusok időbeosztásához, leterheltségéhez. Mindezek függvényében választja meg az értekezletek platformját, idejét. (Interjúk)

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.).

teljesül

A vezető célkitűzésként megfogalmazta a vezetői pályázatában az arányos feladatmegosztásra való törekvést és a pontos feladatmeghatározást. Ennek megvalósítása az intézmény éves munkaterveiben a havi bontásban rögzített feladatok kijelölésében érhető tetten. Különös gondot figyel mindezek megvalósulására az idejében, a gyakoribb személyi változások okán. (Vezetői pályázat; éves munkaterv- mellékletek, interjú)

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

teljesül

A Tankerületi Központ egységes szabályzóit segítik az intézmény, mint létesítmény biztonságos működtetését. Folyamatosan figyelik a meglévő sporteszközök és taneszközök használhatóságát. Az intézményvezető-helyettes munkaköri leírásában rögzített, hogy ellenőrzi a vagyonvédelmet. (SZMSZ) A tanári munkaköri leírás felelősségként rögzíti: „a technikai eszközök és taneszközök állapotának megőrzését, a szükséges javítások iránti igény időbeli bejelentését” (SZMSZ) Az SZMSZ 2. melléklete tartalmazza a sport és taneszközök jegyzékét.

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

teljesül

A vezetői pályázat gazdálkodásra vonatkozó tervei között szerepelt a környezeti nevelési programok gondozása, a környezeti nevelés és a Happy-hét, melyek hozzájárulhatnak az intézmény költségtakarékos működéséhez. (Előzetes dokumentumelemzés: vezetői pályázat) A nevelőtestület döntését támogatva az intézmény vezetése minden évben beemeli az éves munkatervébe a Fenntarthatósági témahét, valamint a Pénzügyi tudatosság és gazdálkodás hete projekteket. (Előzetes dokumentumelemzés: éves munkaterv, beszámoló) Évente kétszer, ősszel és tavasszal rendeznek papírgyűjtést az iskolában. A mindennapokban folyamatosan felhívják a tanulók figyelmét a víz-és energiatakarékosságra való odafigyelésre. (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

A vezető a törvényben előírt tájékoztatási kötelezettségének eleget tesz. Az intézményi dokumentumok megtalálhatók az iskola honlapján, papír alapon az irodában, valamint a település honlapjáról is elérhetők ezek a dokumentumok. (Előzetes dokumentumelemzés; Interjúk, internet)

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

teljesül

A vezető számára fontos az iskolát választó leendő partnerek megnyerése, a meglévő partnerek elégedettségének megtartása csakúgy, mint az intézményéről alkotott pozitív kép. Ezért minden tőle telhetőt meg is tesz. Az intézményben a fogadó órákon túl, ha szükséges, a szülőket, illetve az intézményt megkeresőket törekszenek azonnal fogadni, problémáikat, jelzéseiket meghallgatni és orvosolni. Az iskolával kapcsolatban levőket időben tájékoztatják programjaikról, esetleges kéréseikről, és rendezvényről függően, meghívást kapnak az iskola legkülönbözőbb megmozdulásaira, tanácskozásaira. A "Mikepércsi Tükörben", a "Tanker Tükörben", valamint az iskola honlapján folyamatosan az információs, tájékoztató rendszerünk, melynek során láthatóvá válik, hogy intézményük milyen gazdag programsorozattal segíti tanítványaik tanórai, valamint órán kívüli nevelését-oktatását, illetve pályázati, verseny-eredményeikről is hírt kapnak az olvasók.

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

teljesül

A vezető az SZMSZ-ben foglaltakkal: az intézményirányítás hatás-és jogkörének, feladatainak meghatározásával, ill. a munkaköri leírások segítségével biztosítja a nyomon követhetőséget. Abban is segítenek ezek a dokumentumok, hogy a felmerülő problémákkal a hatáskörök alapján tudjanak az érintettek kihez fordulni. (Előzetes dokumentumelemzés: SZMSZ; interjú)

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

teljesül

Az iskolai dokumentációra az alaposság jellemző. Az óralátogatások vagy a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók nyilvántartása, a digitális oktatásról kért beszámolók dokumentálása példaértékű. A munkaközösségvezetők, valamint a tanárok és tanítók felé az elvárások az SZMSZ-ben egyértelműen szabályozottak. (Előzetes dokumentumelemzés: SZMSZ, munkatervek, beszámolók, helyszíni dokumentumelemzés)

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

A vezető irányító szerepet tölt be a kapcsolattartásban: kis iskola lévén a DÖK képviselőivel napi kapcsolata van, a szülőkkel a fogadóórák mellett nyílt napok, bemutató órák, egyéb rendezvények alkalmával szívesen találkozik. Ismeri igényeiket, véleményüket. A törvényben előírt kapcsolatokon kívül az iskolát támogató Gyermekért Alapítvány, és a Wass Albert Művelődési Ház tartozik az intézmény külső partnerei közé. Egyéb kapcsolattal az intézmény nem rendelkezik. (Előzetes dokumentumelemzés: SZMSZ; Interjúk)

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

teljesül

Az intézményvezető a fenntartó irányában eleget tesz a tájékoztatási kötelezettségének, vele napi kapcsolatban van. Döntései során figyelembe veszi a fenntartói elvárásokat. A változások által generált helyzeteket pozitív kommunikációval közvetíti a nevelőtestület felé. Felismeri, jól azonosítja, mire van szüksége az intézménynek az eredményes működéshez (tárgyi-, személyi feltételek, változtatások, kommunikáció). (Interjúk)

Tevékenységek

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

kiemelkedő

2.2. Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása.

fejleszthető

2.3. Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása.

megfelelő

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

megfelelő

2.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.

kiemelkedő

2.6. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.

fejleszthető

Fejleszthető tevékenységek

Kommunikációs elhajlások kiküszöbölése, a kétoldalú kommunikáció hatékonyabbá tétele. Az intézmény kapcsolati hálójának bővítése.

Kiemelkedő tevékenységek

Jól leszabályozott az intézményi folyamatok, döntések nyomon követhetősége, átláthatóságának biztosítása. Az intézményi dokumentáció naprakészsége példaértékű.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

97,22%

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

Az intézményvezető a külső jogszabályi előírásokat, a belső helyi szabályozásokat, a partnereik elvárásait, valamint a társadalmi elvárásokat szem előtt tartva fogalmazza meg az intézmény jövőképét. A jövőkép kialakításában az intézményi önértékelést támogató csoport, az iskola vezetősége, illetve a fenntartó véleménye alapvető fontosságú számára, csakúgy, mint a saját vezetői tapasztalatai. Az intézményi önértékelést támogató csoport tervszerűen, meghatározott időszakonként felméri a pedagógusok, a szülők, a diákok véleményét, javaslatait az intézményi fejlesztés és jövőkép kialakítása érdekében. A vezető ezeket az adatokat, kéréseket a személyi és a tárgyi feltételeket, lehetőségeket számba véve elemezi. Tájékozódik a fenntartó és a helyi önkormányzat, a szakminisztérium irányából várható változásokról és mindezek alapján határozza meg a továbblépés feladatait. (Vezetői program, önértékelés, interjúk)

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

teljesül

A fejlesztési folyamatok szervezésében teljeskörű irányító szerepet tölt be az vezető. Valamennyi iskolahasználóval folyamatos, élő kapcsolatot tart fenn. A kommunikációt „munkaeszköznek” tartja. Hitelesen és meggyőzően érvel a jövőkép elfogadtatása, megvalósítása mellett.

Folyamatosan értékeli a tervekhez viszonyított haladást. (Interjúk, munkaterv, beszámoló)

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

teljesül

A vezetői pályázatban megfogalmazott jövőkép teljes mértékben a pedagógiai program alapelveire, célrendszerére épül, azokkal azonosul. Arra törekszik, hogy a törvényesség betartásával minél magasabb színvonalon működhessen az iskola, minél jobban szolgálja az iskolahasználók érdekeit. (Vezetői program, interjúk, önértékelés, előzetes dokumentumelemzés)

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

Érzékeli és nyomon követi az intézményre ható külső változásokat, a partnerek elvárásait és igényeit. Létfontosságúnak tartja a kihívásokra történő azonnali reagálást, adekvát megfelelést. A változásokat megnyugtató módon, zökkenőmentesen kommunikálja. (Interjúk, önértékelés)

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 változásokat a mindennapi és a jövő élet velejárójának, szükségszerűnek tartja. Informálja kollégáit a megjelenő változásokról. Az intézmény, a nevelőtestület az iskola működéséről folyamatos, naprakész tájékoztatást kap: a problémákról, gondokról, sikerekről egyaránt. Nyitott a visszajelzésekre. A bizalomteli légkörben a nevelőtestülettel el tudja fogadtatni a változások szükségességét. (Interjúk, önértékelések, kérdőívek, helyszíni dokumentumelemzés)

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

teljesül

A feladatok megosztásával, felelősök kijelölésével, ellenőrzéssel és állandó visszacsatolással irányítja a pedagógusok munkáját. A változásokra való gyors reagálást segíti a feladatok delegálása, a kiépített döntéshozatali rendszer hatékony működése. Értékeli a tervekhez viszonyított haladást. (SZMSZ, Önértékelés, interjúk, előzetes dokumentumelemzés)

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

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

teljesül

A kérdőíves felmérések eredményével magasan alátámasztott: a vezető jelenléte meghatározó az intézményben. Az intézmény erősségének számító munkacsoportok tevékenységét, a célok teljesülését folyamatosan ellenőrzi. Az SZMSZ-ben meghatározott, az éves munkatervben részleteiben rögzített belső ellenőrzés szerint történik a célok megvalósításának nyomon követése. A kérdőívekben kiemelkedően magas értékkel megerősített az intézményvezetés folyamatos ellenőrző-értékelő tevékenysége. (SZMSZ, éves munkaterv, interjúk, kérdőívek)

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

teljesül

A tanév elején az éves munkaterv részeként SWOT- analízist végeznek, melyben nagyon részletesen elemzik a sokszempontú kockázati tényezőket, megjelenítve a gyengeségeket, lehetőségeket, erősségeket. A tervezésnél figyelembe veszik a pedagógiai program megvalósításából, az előző tanév értékeléséből adódó eredményeket és feladatokat, a fenntartó elvárásaihoz kapcsolódó elvárásokat. (munkaterv, interjúk, önértékelés)

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.

inkább teljesül

Az intézmény stratégiai dokumentumai mindig team munkában készülnek. Kiemelkedő szerep jut az önértékelést támogató csoportnak. Operatív munkaterv alapján, jól tervezetten és szervezeten végzik munkájukat, folyamatos vezetői ellenőrzés mellett. A megvalósulást nevelőtestületi szintű értékelés követi, meghatározva az esetleges korrekciókat. A vezető átlátja a rendszert, elkötelezett a célok megvalósítása érdekében. A vezetői programban nagy hangsúlyt kap a tanulók viselkedéskultúrájának magasabb szintre emelése. Ez megjelenik a rövid távú tervekben is. A megvalósítás értékelése a nevelőtestület bevonásával történik: nem látszik olyan szintű fejlődés, mint amire számítottak. Az okok feltárása, a közös értékrend hatékonyabb kommunikációja és elfogadtatása, a tanulók magatartáskultúrájának fejlesztése erősítheti az intézmény jövőképét. (Előzetes dokumentumelemzés: vezetői pályázat, éves munkaterv, beszámoló; önértékelés, interjúk)

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

teljesül

A pedagógus elégedettségi mérésekben kiemelkedően magas értéket kapott: a vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, meghatározza a tantestület feladatait. (kérdőívek, interjúk, önértékelés) A jól beazonosított stratégiai célokhoz rendelt feladatok az éves tervezés dokumentumaiban megjelennek elvárásként megfogalmazva. A konkrét cél elérése érdekében használható eljárásmodok, oktatási módszerek, eszközök, tanulásszervezési módok ugyanakkor nincsenek mellérendelve. (Előzetes dokumentumelemzés: éves munkaterv, beszámoló, helyszíni dokumentumelemzés: kérdőívek összegzése, önértékelés)

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).

teljesül

Az SZMSZ-ben rögzített kapcsolattartási módok szerint informálja a nevelőtestületet, az iskolahasználókat, az intézmény partnereit a várható, vagy megjelenő változásokról, a kiegyensúlyozott kommunikációval segítve a zökkenőmentes változás-megvalósulást. A pedagógusok legjellemzőbb tájékoztatási módja az értekezlet, email, bemutató foglalkozások. Önálló ismeretszerzésre konferenciákon, szakmai napokon, műhelybeszélgetéseken való részvétel támogatásával teremti lehetőséget. (Interjúk, beszámoló, önértékelés)

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

teljesül

Az iskolavezetés nyitott az „alulról jövő kezdeményezések” befogadására. Ilyen elven építkezik az éves munkaterv is. Teret és lehetőséget ad a pedagógusok megszerzett, új tudásának hasznosítására, a helyi igényekhez és lehetőségekhez igazított, adaptált innovációk bevezetésére az iskolai eredményesség fokozása érdekében. Így vált az intézményi gyakorlat részévé pl. a MindLab és az Agymenők program. (önértékelés, interjúk, beszámoló, önfejlesztési terv)

Tevékenységek

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

megfelelő

3.2. A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás.

megfelelő

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

kiemelkedő

3.4. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

fejleszthető

3.5. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

Az intézmény elfogadott közös értékrendjének folyamatos kommunikációja, elfogadtatása, az értékek tevékenységekbe épülésének támogatása, különös tekintettel a tanulók kulturált viselkedésének erősítésére. A cél érdekében közös elvárások megfogalmazása a szülőkkel. Az értékek mentén az intézmény céljainak, stratégiai tervének erősítése, hatékonyság a korrekció azonnali megtételében.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézményvezető jelenléte, elkötelezettsége az intézményben meghatározó. A tanév eleji tervező munka részeként az erősségek és a gyengeségek beazonosítása a sok szempontú kockázati tényezők elemzése SWOT-analízissel. A stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területek rendszeres beazonosítása.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

94,12%

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

A munkatársak felelősség – és jogköre egyértelműen meghatározott. Erről rendelkezik az SZMSZ, valamint a munkatervben is feltüntetett munkaköri leírások. A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes leterhelés figyelembevételével történik. (SZMSZ, munkaterv, interjúk)

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

Az SZMSZ meghatározza az átruházott jogköröket helyettesi, nevelőtestületi, munkaközösségvezetői, fegyelmi bizottság és pedagógusszinten. Meghatározza a beszámoltatás rendjét is, melyet a vezetés betart és betartat. (SZMSZ, beszámolók)

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás 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

A pedagógiai munka belső ellenőrzésének rendjéről az SZMSZ rendelkezik, meghatározza az ellenőrzésre jogosultak körét. Az országos önértékelési rendszer helyi adaptálása megtörtént. Az önértékelési csoport aktív segítője az iskolavezetés munkájának. (Előzetes dokumentumelemzés: SZMSZ, önértékelés; helyszíni dokumentumelemzés: pedagógus önfejlesztési tervek, interjúk)

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

teljesül

A belső ellenőrzési terv szerint az intézményvezető aktívan részt vesz az intézményi önértékelés tervezésében, irányításában, lebonyolításában. Részt vesz az óra- és foglalkozáslátogatásokon és megbeszéléseken is. Az évente mintaszerűen rendezett dokumentumtár szerint órát látogat az önértékelést támogató csoport, a munkaközösségvezetők. A munkaközösségvezetőket és a belépő új pedagógusokat, a bemutató foglalkozásokat az intézményvezetés látogatja (SZMSZ, munkaterv, belső ellenőrzési terv, interjú, helyszíni dokumentumelemzés)

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

inkább teljesül

A fejlesztő célú értékelésnek nagy jelentőséget tulajdonít az iskolavezetés. Az értékelést minden esetben megelőzi a tényszerű adatgyűjtés, elemzés. A pedagógusok fejlesztő célú értékelésével a minőségi munkavégzés magasabb szintjére való lépést szeretnék elősegíteni. Ezt a törekvést

kevésbé támasztja alá, hogy az óralátogatások nagy részén munkatársai vesznek részt, ill. az, hogy a látogatást csak külön kérés esetén követi megbeszélés. Az elmélet és a gyakorlat egységének megvalósításában van még feladata az intézménynek. (Előzetes dokumentumelemzés: SZMSZ, óralátogatási jegyzőkönyvek, éves beszámolók, interjúk)

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 vezető elhivatottságával, személyes példamutatásával, értelemre-érzelemre ható megbeszéléssel motiválja a pedagógusokat. Az erkölcsi megerősítés az intézmény szűkebb-tágabb közössége előtt történik. Díjakkal, kitüntetésekkel is ösztönzi a nevelőtestület tagjait. A tanévzáró ünnepségen adják át a vezetőség által javasolt pedagógusoknak a kitüntetést. Javaslatot tesznek a Tankerületi Központ és a helyi önkormányzat által adományozott elismerő oklevél, Pro Magister kitüntetés elnyerésére. A feladatok delegálásánál hangsúlyozza a kollégák erősségeit, ezzel is inspirálni kívánja őket. (Interjúk)

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

teljesül

Az intézményvezető motiváló tevékenységével ösztönzi kollégáit önmaguk fejlesztésére. Jól ismeri őket, tisztában van erősségeikkel, ehhez talál egyéni megbízatásokat. A személyes szakmai fejlődésüket elősegítő, az intézmény céljait erősítő motivációt alkalmaz. Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, a fenntartónál képviseli érdekeiket. Ilyen kezdeményezés volt pl. az ovisuli program elindítása, a MindLab és az Agymenők beemelése a pedagógiai gyakorlatba. (Interjúk)

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.

teljesül

Az intézmény szakmai munkaközösségeinek, az időszakosan és folyamatosan működő munkacsoportok tevékenységeinek tervezésében, irányításában, lebonyolításában aktívan részt vesz. A munkaközösségek működését folyamatosan monitorozza. Ez alapján vont le a következtetést pl. a munkaközösségek számának kialakításakor: a vezetői programjában még emelni kívánta a számot, de a közös munka megfigyelése után maradt az eredeti 3 munkaközösség mellett és létrehozott két munkacsoportot célfeladattal. (Előzetes dokumentumelemzés: vezetői pályázat, interjúk)

4.4.2. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések kialakítását.

teljesül

A kitűzött célok eléréséhez az intézményvezető csapatot épít. Jól működnek a szakmai munkaközösségek, a létrehozott munkacsoportok. A pedagógusok tudását az intézményi célok elérése érdekében mozgósítja. A csoportok közötti együttműködés tervezett és szervezett formában zajlik. Az általa létrehozott 2 munkacsoport jó döntésnek bizonyult, hiszen kiválóan segítik az intézmény szakmai munkáját, nagyban hozzájárulnak a döntések előkészítéséhez. (Előzetes dokumentumelemzés: éves tervezés és beszámolók dokumentumai, interjúk)

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 program és beiskolázási terv az intézmény szakmai céljának megvalósítását segíti, ugyanakkor az egyéni karrier és intézményi célok összehangolásával növeli a hatékonyságot, erősíti a szervezeti kultúrát. Az iskolavezetés folyamatosan figyeli, milyen továbbképzések segítenék kollégái napi munkáját. Valamint azt is, ki hol tart a 7 éves továbbképzési ciklusában. Emellett kollégái szakmai terveit is szem előtt tartva állítja össze az éves továbbképzési tervet. Az IKT-képzések sokat lendítettek a testület hozzáállásán a korszerűbb és látványosabb óravezetéshez. (Interjúk, helyszíni dokumentumelemzés)

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

teljesül

Az intézményben az éves munkatervnek megfelelően zajlik a szakmai műhelymunka, a bemutató foglalkozások szervezése, a külső- belső szakmai programokon való részvétel. A belső továbbképzéseken bemutatott jó gyakorlatokhoz korreferáló pedagógusok tartanak előadást. A belső tudásmegosztásban a munkaközösségeknek fontos szerepe van. (munkatervvek, beszámolók, interjúk)

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

A jól működő szervezeti struktúra is biztosítja, hogy az intézményvezetés a döntései előtt kikéri a munkaközösségek, az önértékelést támogató csoport véleményét, támaszkodik az általuk végzett objektív felmérések adataira. Ezek függvényében hozza meg a döntéseit. (Interjúk)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

inkább teljesül

Az intézményvezetés igyekszik naprakészen tájékoztatni a nevelőtestületet az iskola dolgairól: sikerekről, eredményekről, nehézségekről, megoldandó problémákról. A szükséges információk így eljuthatnak az érintettekhez. Előfordul kommunikációs elhajlás a széttagoltság, az infrastrukturális hiányosságok miatt. (SZMSZ, interjúk)

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

teljesül

Körültekintően, a kellő információk birtokában mérlegelve hoz döntést. Nyílt, korrekt értékelésre törekszik. Mindkét felet megnyugtató kommunikációval igyekszik megoldani a konfliktusokat. A vezető természetesnek, az intézményben folyó munka részének tekinti, hogy időnként adódnak konfliktusok. Vallja, hogy ezekhez csak kellő tapintattal, odafigyeléssel, empátiával lehet hozzáállni annak érdekében, hogy egyik fél se sérüljön a kialakult helyzetben. Minden esetben ezt szem előtt tartva hoz döntéseket. (Interjúk)

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

A dolgozói kör minden tagjával személyes kapcsolatot tart. Ismeri erősségeiket, ez alapján igyekszik helyzetbe hozni őket, lehetőséget teremteni számukra a fejlődéshez. (Önértékelés, interjúk)

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).

inkább teljesül

Pozitív klíma, támogató szervezeti kultúra biztosítása a vezető igénye, ennek elérésére irányuló tevékenysége. A pedagógusok egymást segítő együttműködése erős szervezeti kultúrát igazol vissza. Az intézményi szabályzókat formális és informális háttér mellett is megtartják. A munkavégzést támogató pozitív munkakörnyezet nem áll rendelkezésre maradéktalanul. Az épület állaga, helyiségeinek száma, funkcióra alkalmassága fejlesztést, felújítást igényel. Ez a jövőben megoldódni látszik, de jelen állapotában hátráltatja a hatékony tanulási környezet megvalósulását. Sokat vár a vezető a pár napja elkezdődött, régóta várt iskolabővítéstől: abban bízik, hogy ez a felújítás megoldja a helyszűke miatti széttagoltságot és az új, modern környezet arra ösztönzi a gyerekeket is, hogy alkalmazkodjanak az elvárásokhoz. (Interjúk)

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

teljesül

Lehetőséget biztosít az innováló pedagógusok tevékenységének bemutatására, a pedagógiai programhoz illeszkedően a tanulási-tanítási folyamatba illesztésére. A vezető minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy a pedagógusok innovatív ötleteiket megvalósíthassák, kipróbálják saját ötleteiket, ill. adaptációk felhasználásával, segítségével fejlődjön a tanulási-tanítási kultúra az intézményben. (Önértékelés, Interjúk)

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.

megfelelő

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

megfelelő

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

megfelelő

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

fejleszthető

Fejleszthető tevékenységek

A pozitív klíma, támogató szervezeti kultúra megvalósításához hatékony tanulási környezet biztosítása. Az épület, a sport- és játszóudvar felújítása, fejlesztése, digitális infrastruktúra fejlesztése. A belső ellenőrzésben és értékelésben nagyobb szerepvállalás a vezető részéről.

Kiemelkedő tevékenységek

A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározása. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás. Jó csapatszellem, összetartó, egymást erősítő közösség működtetése. A döntések előkészítéséhez a kialakított munkaközösségek- és csoportok munkájának hasznosítása, eredményeik felhasználása. Átgondolt feladatdelegálás.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

95,83%

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

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

teljesül

A vezető fontosnak tartja, számít a kollégái véleményére. A döntéshozatali eljárásban előbb a szűkebb, majd tágabb iskolavezetés, végül a nevelőtestület véleményét, érveit, ellenérveit ismeri meg. Az intézményi struktúrát úgy építette fel, hogy ez másképpen nem is történhet: a döntések előkészítésében számít a helyettese és a munkaközösség-, illetve munkacsoportvezetők véleményére. (Előzetes dokumentumelemzés: SZMSZ, interjúk)

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

teljesül

A vezető tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait. Elkötelezett az intézménye iránt. Tettei és szavai összhangban állnak. Szorgalmazza a becsületes, nyílt visszajelzést. Demokratikus szemléletű, meleg-elfogadó, támogató szemlélet jellemzi. (Önértékelés, kérdőívek, interjúk)

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

teljesül

Elkötelezett vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében. Igényli mások visszajelzéseit, amely segítheti vezetői fejlődését. Önértékelése során törekszik a rugalmas változtatásra, ha arra szükség van. (Interjúk)

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.

inkább teljesül

A pedagógusok mellett maga is bekapcsolódik a szervezett képzésekbe. Konferenciákon, előadásokon, szaklapokból tájékozódva keresi a szakmapolitika új eredményeit, a naprakész jogi tájékozottságot. Különös figyelmet fordít a közoktatásvezető jellegű területeken való önképzésre-önfejlesztésre. Legalább ennyire fontosnak tartja, hogy a számítástechnika, digitális technika

mellett a szakmai jellegű önfejlődésre is időt és energiát fordítson. Nyitott az új módszerekre. A pedagógus életpályamodell tekintetében még van előrelépési lehetőség előtte. (Interjúk)

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

teljesül

Az intézményvezető az előző tanfelügyeleti ellenőrzés megállapításait elfogadta, és önfejlesztése tervét az ott leírtaknak megfelelően alakította ki a következő 5 évre. Fontosnak tartja, hogy vezetőtársai, kollégái, valamint a diákok és a szülők által megfogalmazott véleményeket, javaslatokat is figyelembe vegye, hogy a folyamatos munkavégzés, fejlesztés akadálytalanul megvalósulhasson. (Dokumentumelemzés: önfejlesztési terv, interjúk)

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

teljesül

Tudatában van a szerepével járó etikai és erkölcsi aspektusoknak. Kommunikációja megfelel a pedagógus etika normáinak. (interjúk)

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 vezetési programban leírtakat folyamatosan kontrollálja, törekszik megvalósításukra. A vezetési programban jelzett nívóit megvalósította. Vezetői munkája során folyamatosan építette be azokat az elemeket, amelyekkel jelezni szeretne volna az irányokat: elindította a Kedvesség-plakettet, amit minden évben a példamutató viselkedésükkel, kedvességükkel kitűnő gyermekek kaphatnak meg évfolyamonként; 2015 óta hagyománnyá lett a Mikepércs Pedáltaposó Kupa évenkénti megszervezése; Az óvodából az iskolába való átmenet megkönnyítését segítő ovisuli program támogatása. (Előzetes dokumentumelemzés: vezetői pályázat, éves tervezési és beszámoló dokumentumok, interjúk)

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

teljesül

A vezető második vezetői ciklusát tölti jelenleg, melyet újabb vezetői pályázat elkészítése nélkül, 5 évre történt kinevezéssel nyert el. Az akkor leírtak nagyobb része az eltelt időszakban folyamatosan megvalósult. A vezetési programban leírtak a külső-belső környezet változásainak függvényében rugalmas felülvizsgálatot igényelhetnek. (Önértékelés, interjúk)

Tevékenységek

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

megfelelő

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

fejlesztendő

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

kiemelkedő

Fejlesztendő tevékenységek

A pedagógus életpályamodellben rejlő lehetőségek hatékonyabb kihasználása.

Kiemelkedő tevékenységek

A vezetői programban megfogalmazott célok időarányos megvalósítása. Törekszik a folyamatos önreflexióra és vezetői kompetenciáinak fejlesztésére. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégái véleményére