

ÁLTALÁNOS ÉRTÉKELÉS

100%

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

100%

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

A célokat és feladatokat a vezető irányításával a szűkebb vezetés és a nevelőtestület közösen határozzák meg, bontják feladatokká. Ezek a munkatervekben és a beszámolóokban is megjelennek. A vizsgált dokumentumok (Vezetői program, Pedagógiai program, SZMSZ) egymásra épülnek.

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

teljesül

Az intézmény vezetője a folyamatok stratégiai irányítója a vezetőtársak bevonásával. Nagy figyelmet fordít az intézményen belüli együttműködésre, tudásmegosztásra. Elsődleges számára az intézmény magas színvonalának megőrzése, ennek érdekében egységes a pedagógiai fellépés a tanulás-tanítás-nevelés egységében. A vezető kiemelt feladatként tekint a beiskolázásra, az intézmény beiskolázási mutatói kiválóan bizonyítják ennek sikerességét. (munkáltatóval készített interjú)

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

teljesül

A vezető a kulcskompetenciák fejlesztését kiemelten kezeli és várja el. A PP-ben megfogalmazott fejlesztési célokat feladatokra bontják, melyek megjelennek a munkatervekben is.

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

A méréseket a pedagógiai munka fontos fokmérőjeként kezeli. A mérési eredmények, tanulmányi mutatók, évfolyam eredmények (Beszámolók), a következő évi feladatok kijelölésében meghatározóak.

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

teljesül

Beszámolóiban az iskola bemutatja a tanév tanulmányi és versenyeredményeit. Az iskola honlapján naprakészen frissülnek a versenyeredmények : <https://wordpress.kolcsey.eu/> A kompetenciamérés és

helyi mérések eredményeit megosztja a kollégákkal. A szakmai tanulságok közös levonása után, célokat határoz meg, feladatokat delegál a tantestület számára.

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

Miközben az iskola kiváló tanulmányi eredményeiről híres, nagy gondot fordít a fejlesztésre szorulókat ellátására. A mérések nagy segítséget nyújtanak ehhez, amivel az intézmény élni is tud. Beszámolókat kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják feladatmeghatározásokkal. (Beszámoló, Munkaterv)

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

A Pedagógiai Programban és a Házirendben, a Vezetői pályázatban megjelenik a tanulói értékelés rendszere, annak fejlesztő jellege. A követelmények és az elvárások szabályozottak, mindenki számára elérhetőek. Az egyéni értékelés mellett csoportos értékelés is megjelenik, amit a DÖK javasolhat (jutalomkirándulás, kulturális hozzájárulás).

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

teljesül

A pedagógiai programban és a munkatervekben kiemelten jelenik meg a fejlesztő jelleg. A tanulók értékelésének közös elvei a pedagógiai programban, a vezetői pályázatban, a munkatervekben és a beszámolóknak is megtalálhatók. A követelmények és az elvárások szabályozottak. A fejlesztő értékelés alapvető szerepet kap az intézményben. Az alsó tagozaton a kulcskompetenciák fejlesztése, felső tagozaton a továbbtanulás biztosítása kerül előtérbe.

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 jogszabályok alapján, a helyi sajátosságok figyelembevételével készítik el a dokumentumokat. (PP 49.) A helyi tanterv az intézményi sajátosságoknak megfelelő. Plasztikusan megjeleníti az angol nyelv tanításának fontosságát.

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

teljesül

Arra ösztönzi munkatársait, hogy a helyi sajátosságokat, adottságokat figyelembe véve állítsák össze éves munkatervüket, tanmenetüket. (vezetői interjú)

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

teljesül

Az iskola kiemelt területként kezeli a környezeti nevelést. A PP-ban meghatározzák a környezeti nevelés feladatait, módszereit, színtereit. (PP 20.) Az iskola sokrétű tevékenységet folytat a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztéséért.

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 fejlesztőpedagógusoktól egyéni fejlesztési tervek készítését, valamint az eredményekről való beszámolót vár el. Kiemelten fontos a felzárkóztatás, a tehetséggondozás. Fontos számára a gyermekközpontú pedagógiai gyakorlat. A szülői elégedettségmérés szerint viszont a lemaradók nem kapnak elegendő segítséget. A vezető irányításával különös figyelmet fordítanak a differenciált tanulás megvalósulására mind a tanórákon, mind tanórán kívüli felzárkóztatásokon, tehetséggondozáson.

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

teljesül

Az éves munkatervben biztosítja, hogy az iskolai tevékenységek kielégítsék az iskola minden egyes tanulójának igényét. Az intézmény népszerűsége az iskola magas színvonalú oktatómunkájának, fő profiljának az angol oktatásának és nyitott, családbarát mivoltának köszönhető. Ennek megtartása érdekében mind a fejlesztés, mind a tehetséggondozás kiemelt fontosságú. Hagyományosan a művészetoktatás is jelentős szerepet kap az intézményben, ennek érzékletes megjelenését biztosítja a NEBULART GALÉRIA. Kiemelten fontos a felzárkóztatás, a lemorzsolódás csökkentése. Az intézménynek nagy feladatot jelent az átmeneti otthonokban tartózkodók felzárkóztatása mellett a kerület válogatott gyermekeivel való foglalkozás. A tehetséggondozás a különböző szakmai és egyéb versenyekre való felkészítésben jelenik meg.

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

teljesül

Az intézményben egyelőre nem magas az alulteljesítő diákok száma, de a veszélyeztetett, hátrányos helyzetű tanulók száma egyre nő, amit korrepetálásokkal, felzárkóztatással igyekeznek megoldani. Az SNI-s , logopédiai ellátást erősíteni kell. A pályaválasztás segítségét kiemelt feladatként kezeli az iskola, a szülőkkel való konzultáció folyamatos. Az intézmény azonosítja a lemorzsolódás kockázatának kitett tanulókat és egyéni segítséget nyújt számukra, lehetőség szerint a család bevonásával.

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 adaptivitás erőteljesebb megjelenítése az intézményi dokumentumokban. A kor és a társadalom jelenlegi elvárása a környezettudatosság. Az intézmény törekvései példamutatóak, ugyanakkor a folyamatosan megújuló kihívások, a téma komplexitása miatt, a terület fokozottabb figyelmet érdemel az eddigieknél is.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. A tervezett oktatási-nevelési célok szervesen illeszkednek a kerettantervhez, helyi tantervhez. Tanulást támogató, befogadó, nyitott környezetet teremt. Gazdag tanórán kívüli programlehetőségeket biztosít a tanulóknak. Az Iskola tehetséggondozása, az idegen nyelvek oktatása, a szövegértés, matematikatanítás területén elért eredmények mintaértékűek.

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

100%

2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

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

teljesül

A vezető ismeri az intézmény vezetését meghatározó jogszabályokat. Részt vesz az aktuális tájékoztatókon. A jogszabályváltozások követését első sorban az intézményvezető-helyettesek végzik. (vezetőtársakkal készített interjú)

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

teljesül

A tantestületet tagjai értekezleten, majd írásban digitális platformokon keresztül kapnak tájékoztatást az őket érintő jogszabályváltozásokról. A vezető fontos feladatának tekinti a naprakész információk ismeretét és azok átadását. (vezetőtársakkal készített interjú)

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

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően nyilvánosságra hozza. A tájékoztatás megbeszéléseken, értekezleteken, digitális csatornákon (e-mail, honlap) is megvalósul. A külső partnerek tájékoztatása is rendszeres.

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

teljesül

A megbeszélések, értekezletek rendje előre meghatározott időben, rendszeresen történik. (fogadóórák előtti értekezlet) Az információk időben eljutnak a kollégákhoz. Figyelembe veszi javaslataikat, véleményüket, megoldást közösen dolgozzák ki. Munkatársai tisztelik és elfogadják a véleményét. (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

Az intézményben jelenleg nincs betöltetlen álláshely, de az egyenletes terhelés a feladatellátás, vállalt feladatok vonatkozásában nem megoldható. Az egyenletes terhelést a feladatok elosztásával igyekszik megoldani, de hiába testhezálló valaki számára egy-egy terület, ha nem vállalja elvégzését. Nagy kihívást jelent a vezető számára a tantestület fiatalítása. (vezetői interjú)

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

teljesül

Az intézmény biztonságos működtetése jelenleg megoldott, de a zöld épület szavatossága évről-évre kerül megújításra. Négy osztály elhelyezése így bizonytalan. Új épület építésében az önkormányzat támogatására számít. (vezetői interjú)

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

teljesül

A vezető elkötelezett a fenntartható fejlődés kialakításában. A környezettudatos attitűd kialakítása átszövi az intézményben folyó munkát. Pályázatok, versenyek, üzemlátogatás, túrák, kirándulások, számos program járul hozzá, hogy a diákokban kialakuljon a környezetükért felelős magatartás. (PP

20.) A vezető maga is vezet túrákat, kirándulásokat. A közelmúltban tett vándortábor-vezető vizsgát. Az iskola kiemelten kezeli a sport fontosságát. Az iskola Ökoiskola címmel büszkélkedik.

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

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. Nyílt napok, családi nap tartása, honlap frissítése.

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

teljesül

A pozitív intézményi arculat kialakítása vezetői feladatai között kiemelt helyen szerepel. Folyamatos a kommunikáció partnereivel, szülőkkel. Szülők igényeire, kéréseire nyitott. Nagyfokú együttműködés, együttgondolkodás jellemzi.(interjúk)

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

teljesül

A folyamatok egyértelműek és szabályozottak, követhetőek, átláthatóak, az ellenőrzésük biztosított. A belső szabályzatok elkészítésében személyesen is részt vesz. A pedagógusoktól, a tanulóktól és a szülőkől is elvárja a szabályzatokban leírtak betartását. (vezetői interjú)

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

teljesül

Munkaterveket és beszámolókat kér, melyek az iskolai beszámoló mellékletei. A dokumentációban precíz. A határidők betartásában vezetőtársai támogatják. (vezetőtársakkal készített interjú) Nagyon tetszett, hogy még a faliújságra kitűzött iskolai órarend is aláírt, lepecsételt.

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

Személyesen irányítja az intézmény partneri körének azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például DÖK, szülői képviselő) történő kapcsolattartásban. Nagyon erős a szülői szervezettel való rendszeres tárgyalás. Minden felvett gyermek szüleivel előzetesen találkozik, elbeszélget. Ezek azok a percek, amik a szülőket az iskola mellé állítják, a jó együttműködés alapját jelentik.

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

teljesül

Nyugodt, kiegyensúlyozott a fenntartóval való kapcsolata. Megfelelően képviseli intézménye, kollégái érdekeit. (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.

megfelelő

2.3. Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása.

megfelelő

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

A vezető időbeosztásának hatékonyabbá tétele.

Kiemelkedő tevékenységek

A szülőkkel való kapcsolattartása kiemelkedő. Nagyszerű, hogy minden szülővel találkozik az iskolai beiratkozás előtt, folyamatos a kapcsolata a szülői munkaközösség vezetőivel, a családok beinvitálása az iskolába különböző rendezvényeken a kötelező alkalmakon túl, mind-mind az iskola erőssége és a sikerük kulcsa! Kiemelkedő, ahogyan igyekszik minden kollégájának az erősségeit megtalálni és azt még tovább erősíteni, az egyenlő teherviselés megvalósítása érdekében. Együttműködő vezetőtársaival, kollégáival, a fenntartóval. Konstruktivitás jellemzi.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

100%

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?

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

teljesül

Lehetőségeihez mértén figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, környezetének igényeit, elvárásait. Fókuszba állítja azokat a tevékenységeket melyekre ráhatása van, melyek a jól

kialakított partneri rendszer segítségével, a fenntartóval való kiegyensúlyozott kapcsolattal megvalósíthatóak. (vezetői interjú, munkáltatóval készített interjú)

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

teljesül

Személye ösztönzően hat a kollégáira. Egységes rend hatja át a dokumentumaikat. A megfogalmazott célok, az azokhoz vezető meghatározott feladatok, rendszerszerűen minden dokumentumban megtalálhatók. Az iskola küldetése, pedagógiai irányvonala jól meghatározott. (PP 4.)

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

teljesül

A pedagógiai programban és a vezetői programjában megfogalmazott jövőképe összhangban vannak, arra épít, a céljait eszerint határozza meg. A tantestület is elfogadja a rövid és hosszabb távú értékeket, közös értékrendet. (vezetőtársakkal készített 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

Figyeli a jogszabályi változásokat, a szülői igényeket, fenntartói elvárásokat, és az iskola tágabb környezetének igényeit. Az intézmény rendkívül kedvelt és elismert környezetében. Felismeri a változások szükségességét. Ezek megvalósítását rövid és hosszú távon is tervezi, ezért a következő vezetői ciklusára is pályázik.

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

teljesül

Célja a változások szükségességének megismertetése, elfogadtatása a kollégáival, az iskola közvetlen partnereivel. A tantestület elkötelezett a közösen kialakított és elfogadott célok megvalósításában. (interjúk)

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

teljesül

A változás, az innováció meghatározó az iskolában. Vezetése alatt az intézmény nyitottá vált környezete számára, amit a sikeres programok, tanulmányi eredményesség is mutat. (interjúk)

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 munkatervek és a beszámolók koherensek, az előzőben megjelölt feladatok teljesítése, esetleges elmaradása a munkaközösségi beszámolóokban megtalálható. Az eredményeket közösen elemzik, melyeket felhasználnak az új célok kijelöléséhez.

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

teljesül

Az elégedettségmérések eredményei, az intézményi ellenőrzés eredménye iránymutatóak számára céljai és feladatai megjelölésekor. A Nevelőtestületi kérdőív a vezető önértékelésének keretében a 2017-es után a 2022-es előrelépést mutat több területen is.

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

A terveit rövid, közép és hosszútávra is lebontja. Vezetői pályázatban megfogalmazottak a PP-ben és a munkatervekben is nyomonkövethetőek.

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

teljesül

Az éves munka tervezésekor kitűzi az adott tanév céljait, feladatait. Az adott munkatervek tartalmazzák a célok eléréséhez szükséges feladatokat, azok felelőseit, határidőket. A határidők betartása javult az elmúlt időben.

3.5. Hogyan teremt 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

Részt vesz az aktuális tájékoztatókon, tankerületi megbeszéléseken. Az ott elhangzottakról munkaértekezleten és e-mailben tájékoztatja vezetőtársait, kollégáit. A jogszabályokat követi.

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

teljesül

Új kezdeményezéseket, innovációkat támogat. A kollégákon túl a szülőket, partnereket is bevonja az iskolai programokba.

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

A határidők nyomonkövetése, betartása, betartatása.

Kiemelkedő tevékenységek

A vezető a stratégiai lépések végrehajtásában nyitott és nem elutasító. Az intézmény kiterjedt kapcsolati rendszeréért végzett munkája kiemelkedő. Elhivatott, intézménye iránt elkötelezett, azt hatékonyan irányítja.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

100%

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, munkaköri leírások pontosan megfogalmazzák a feladatokat és hatásköröket.

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 vezető és vezetőtársak hatásköre, az átadott feladatok hatásköre, a döntési jog átruházása egyértelműen körülírt az SZMSZ-ben. Az intézményvezető ennek megfelelően dolgozik együtt vezetőtársaival, munkaközösség -vezetőkkel.(SZMSZ 3-8)

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

Aktív szerepet vállal az országos önértékelési rendszer, az iskola belső önértékelési munkájában. A pedagógusokat óralátogatásokkal, az órákat követő megbeszélésekkel személyesen készíti fel.(vezetői interjú) A minősítéseket pártolja, arra biztatja kollégáit.

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

teljesül

Rendszeresen látogatja kollégái óráit. Óralátogatás után megbeszéléseken hangsúlyt fektet az önértékelésre, és a reflektív értékelésre. Különös figyelmet fordít az első évfolyamokon tanítók, az új kollégák óráinak látogatására, valamint a minősítés, tanfelügyelet előtt álló kollégák felkészítésére. Nyílt napokon a szülőkkal együtt vesz részt az óralátogatásokon.(vezetőtársakkal készített interjú)

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

teljesül

Fontosnak tartja, hogy kollégáinak erősségeit megismerje. Ezért odafigyelő, ösztönző, meggyőző, megerősítő attitűd jellemzi. "Az embereket megtalálják a feladatok" - vallja, ehhez nyújt segítséget, inspirálja őket.(vezetői interjú)

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

Mindent megtesz, hogy a partnerek bevonásával biztosítsa az intézményben a szükséges korszerű feltételeket.Ösztönzi és támogatja kollégáit továbbképzéseken való részvételre. Kollégái igényeire nyitott. Büszke arra, hogy kollégái közül sokan részt vettek minősítő eljárásban, és a tantestület többi tagját is erre biztatja. (vezetői interjú)

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

teljesül

Kollégáit a továbbképzési lehetőségekről tájékoztatja. A továbbképzési terv készítésekor az intézményi szükségletek mellett figyelembe veszi munkatársai igényeit is. Lehetőséget biztosít az intézményen belüli hospitálásra. Minden olyan elképzelést támogat a vezető, amely a tanítás- tanulás , nevelés- oktatás színvonalát javítja, a közösséget építi, az intézmény pozitív arculatát erősíti.(interjúk)

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

Aktívan működteti a szakmai munkaközösségeket, azon belül a különböző feladatok ellátására kijelölt munkacsoportokat. (beszámolók, munkatervek) Aktív, inspiráló jelenléttel kezdeményez, szervez intézményen belüli együttműködéseket. (vezetői interjú)

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

teljesül

Személyes példaadása, elkötelezettsége az intézmény iránt, ösztönzőleg hat a kollégákra. Olyan közösséget alakított ki, melynek tagjai fontosnak tartják az intézményben jelentkező feladatokat, elhivatottak a munkájuk iránt. Folyamatos együttgondolkodás jellemzi a közösséget. (vezetőtársakkal készített interjú)

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 programot úgy állítja össze, hogy az intézményi és egyéni célok egyensúlyba kerüljenek. A kollégákat ösztönzi az ingyen elvégezhető továbbképzéseken való részvételre, valamint a tankerület által támogatott képzéseket is preferálja. A pedagógusok számára biztosítja a tanfolyamon való részvétel lehetőségét, ha az iskolai érdekeket szolgál. (vezetőtársakkal készített interjú)

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

teljesül

Ösztönzi a tantestület szakmai fejlődését. Szorgalmazza kollégáinál, hogy a képzéseken szerzett ismereteket megismertessék a tantestület többi tagjával. Ennek színterei, az egymás óráin való hospitálás, szakmai munkacsoportok, Microsoft Teams felület. Informatikából pl. egy volt kolléga adta át tudását egyéni, csoportos képzési formában. (vezetőtársakkal 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

A döntések előtt egyeztet a vezetőtársaival, javaslatot tesz, majd a döntésbe bevonja a nevelőtestületet is. Az SZMSZ meghatározza ennek folyamatát valamint a nevelőtestület jogkörébe tartozó döntéseket, azok előkészítését, végrehajtásuk megszervezését és ellenőrzését. (SZMSZ 5-7.)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

teljesül

Adott probléma megoldására igyekszik minden információt átadni az érintetteknek, hogy a megoldási javaslatok több oldalról megvizsgálásra kerüljenek. A folyamatos együttműködés, együttgondolkodás híve, indikátora. (interjúk)

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

teljesül

Vezetőtársai véleményét kikéri, épít rájuk. A döntések előkészítéséhez szükséges szakmai anyagokat időben, több csatornán is eljuttatja az érintetteknek.

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

Konfliktusok esetén közös problémamegoldást szorgalmaz. Személyiségéből adódóan türelmes. Humora sok nehéz szituációban segít. Pozitív megerősítésre törekszik. Problémák esetén kollégái bizalommal fordulnak irányába.(vezetőtársakkal 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 intézményre a szervezettség és a rend jellemző. Az iskola a tágabb környezet, közösség része. Aktív partnerség, nyitottság jellemzi, ami a jó munkafeltételek, közös szokás és szabályrend kialakításához, értékközpontúsághoz vezetett. Látogatásunk épp a sztrájk idejére esett, de olyan nyugalom, meghittség, meleg légkör fogadott az iskolában, ami megérintő volt, pedig nagyon sok gyerekkel, tanárral találkozhattunk a folyosókon és még több szülővel az utcán. (intézménybejárás)

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

teljesül

A vezetőre innovativitás jellemző. A változások motorja, ösztönzője, tevékeny résztvevője. Ezt a partneri elégedettségi mutatók is visszajelzik.(intriújk, Szülői kérdőív a vezető önértékelésének keretében 2022.)

Tevékenységek

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

kiemelkedő

4.2. A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel.

kiemelkedő

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

Információáramlás hatékonyabbá tétele célként megfogalmazásra került az intézményi ellenőrzés összegzése során. Ezen a területen komoly fejlődést értek el, de további előrelépés igénye fogalmazódik meg a tantestület részéről.

Kiemelkedő tevékenységek

A vezető képes inspirálni, motiválni, támogatni kollégáit. Pozitív, innovatív légkört alakított ki. Vezetési feladatait megosztja helyetteseivel. Aktív szerepe van a belső ellenőrzés működtetésében. Szorgalmazza a képzés, önképzés, belső tudásmegosztás megvalósítását. Az intézmény tudásmegosztó fóruma példaértékű, igazából a Covid miatt hozták létre a Tanári mappát, ahol megosztott dokumentumokkal segítik egymást a szaktanárok és kollégák.

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

Vezetői munkájával kapcsolatban fontos számára vezetőtársi, kollégái véleménye, számít együttműködésükre. Figyelembe veszi a pedagógusoktól érkező javaslatokat.

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

teljesül

Az intézmény iránt elkötelezett. Törekszik arra, hogy a kijelölt célok és feladatok megvalósítása eredményes legyen. Az interjúk alapján megállapítható, hogy tisztában van saját személyiségével. Tudatos vezetési stílusának érvényesítésében. Fontos számára a magas szintű szakmai tudás, ennek érdekében folyamatosan képzzi magát.

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

teljesül

Önértékelése reális, erősségeit ismeri, hibáit elismeri. Elfogadja a kritikát, a tanulási folyamat részeként értékeli azokat. (vezetőtársakkal készített interjú) Hivatástudata magas szintű. Feladatok elvégzésében kitartó. Az elégedettségmérési kérdőívek eredményeit megvizsgálja, a rá vonatkozó tartalmakra reflektíven reagál.

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

Keresi az intézmény menedzselésének lehetőségeit. Folyamatosan tanul, fejlődik. Tudását átadja kollégáinak. Tájékozódik a törvényi, jogszabályi változásokról.

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

teljesül

Tisztában van saját képességeivel. A fejlesztendő területeken megpróbál változtatni. Vezetői munkájával kapcsolatban számít vezetőtársai, kollégái, a szülők, iskola partnereinek véleményére. (vezetői interjú, vezetőtársakkal készített interjú)

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

teljesül

Kommunikációja vezetőként és tanárként is hiteles. Hivatástudata, elkötelezettsége kimagasló. Jó példát mutat kollégáinak. (vezetői interjú, vezetőtársakkal készített interjú)

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

Az intézmény a meghatározott célok mentén működik. Ezek a célok, melyek az intézményi dokumentumokban rögzítése kerültek, összhangban vannak a vezetői pályázatban leírtakkal. Ha a külső körülmények változása, az elvárások módosulása szükségessé teszi változtat, módosít tervein. (vezetői interjú) Minden körülmények között törekszik az iskola jó hírnevének megőrzésére.

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

teljesül

Vezetői pályázatának megfelelően dolgozik. Tisztában van a fejlesztendő, kevésbé megvalósult területekkel. Ennek érdekében folyamatosan egyeztet a munkatársakkal, szülőkkel, fenntartóval, önkormányzattal. A partneri elégedettségmutatók irányadóak számára. Szükség esetén a változtatásról valamennyi érintett számára tájékoztatást ad. (vezetői interjú, vezetőtársakkal készített interjú)

Tevékenységek

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

kiemelkedő

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

kiemelkedő

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

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A vezetői munka nehézsége, hogy napi szinten nehezen tervezhető, sok a spontaneitás, sajnos ez vezetőtől független, külső tényező.

Kiemelkedő tevékenységek

Törekvés az arányos munkamegosztásra. A folyamatos önfejlesztés példaértékű. Intézménye iránt elkötelezett, hiteles vezető, pedagógus. Tevékenysége példamutató munkatársai számára. Fontos számára az intézmény arculata, partnerek elégedettsége. Intézményét nagyfokú nyitottság jellemzi. Nyitott az újra, miközben megbecsüli, értéként követi a hagyományokat. Személyesen részt vesz a partnerekkel történő kapcsolattartásban, irányítja azokat. Szorosan együttműködik vezetőtársaival, kollégáival. Reális önismerettel rendelkezik, erősségeivel jól él. Fontosnak tartja vezetői hatékonyságának növelését, ezért fontosak számára a kapott visszajelzések.