

98,69%

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

97,62%

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

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

teljesül

Az SZMSZ-ben meghatározott jogkörök és feladatok alapján részt vesz a célok és a feladatok meghatározásában. A vezetői pályázat, a munkaterv céljai egységet alkotnak a pedagógiai program alapelveivel és céljaival, feladataival. Az intézményvezetővel és a vezetőtárssal, közösen határozzák meg a célokat, feladatokat. A nevelőtestület véleményét kikéri. A vezető együttműködik a pedagógusokkal. A pedagógiai programban megjelenik az intézmény arculata. (vezetői pályázat, pedagógiai program)

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

teljesül

A belső együttműködés részeként - jó munkahelyi légkör megteremtésével - együttműködik munkatársaival, annak érdekében, hogy megvalósuljon a kiegyensúlyozott nevelőmunka. A partnerekkel való együttműködésben is arra törekszik, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményre vonatkozó célokat. A vezető munkájával igyekszik példát mutatni. (interjú) Minden munkatársának lehetőséget biztosít, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. (vezetői interjú, fenntartói interjú)

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

teljesül

Fontosnak tartja a kulcskompetenciák fejlesztését. Ennek érdekében szorosan együttműködik a kollégáival, szülőkkel. Mindent megtesz az eredmények javítása érdekében. Pl. tanulásmódszertan óra – Beszámolóban. (PP, vezetői interjú) Az egyéni képességek fejlesztése fontos feladat. A munkatervben meghatározza az egyéni / csoportos felzárkóztató foglalkozások rendszerét. A felzárkóztató foglalkozások mellett tehetséggondozó foglalkozások is működnek az iskolában (matematika, német, angol, biológia). (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

Szakmai méréseket végeznek (8. osztályosok pályaválasztási mérése, 1. osztályosok DIFER mérése, NETFIT mérés, idegennyelvi szövegértés mérése, országos kompetenciamérés, eDia). A mérések eredményeit összegzik. Elemzi a tanulmányi eredményeket, ezeket figyelembe véve határozza meg a további fejlesztési feladatokat. (Munkaterv, Beszámoló)

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

teljesül

A mérési eredményeket munkatársi értekezleteken közösen elemezik, értékelik. A beszámolóban a tanulmányi eredményeket megosztja a kollégáival. Az elért eredményeket értékeli, elemzi. (interjúk, Tanév végi beszámoló)

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

teljesül

A vezető beszámolási kötelezettséget vár a kollégáitól. A tanmenetek tartalmazzák az egyéni fejlesztési feladatokat. A BTMN, SNI tanulók ellátása megoldott. Részben saját fejlesztőpedagógussal, részben a pedagógiai szakszolgálat ellátásában történik. Az SNI ellátást a Békési EGYMI utazó hálózata látja el az igényeknek megfelelően. (ped. prog.; munkatervek, beszámolók) Az éves beszámolókból megtalálhatók a tanulmányi, szorgalmi és magatartási eredmények. Az intézmény stratégiai feladatainak a megfogalmazása során felhasználhatók a beszámolókból rögzített értékelések, a különböző mérések eredményének értékelését minden évben felülvizsgálja. A mérési eredményeket az év végi beszámolókból részletesen elemzi. (Beszámoló).

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

Az intézményben kialakították a tanulók értékelésének közös alapelveit és követelményeit, kiemelt figyelmet fordítanak az értékelés fejlesztő jellegének. (Pedagógiai program). Az egységes értékelési elveket az SZMSZ, a Munkatervek és a Pedagógiai Program tartalmazza.

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

teljesül

Az óralátogatásokat követő megbeszélés során a pedagógus reflektál a megtartott órákra, a vezető részletesen elemzi a látottakat, visszajelzései mindig előre mutatóak, fejlesztő jellegűek. A fejlesztő célú visszajelzést beépítik a pedagógiai kultúrába. Céljuk a pozitív visszajelzések továbbvitele. A visszajelzések alapján határozzák meg az intézményi terveket. (Pedagógiai program, interjú).

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

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

teljesül

A vezetői programban megfogalmazza, hogy fontos számára az intézmény sajátosságának (Sportiskola) megőrzése. Az intézmény számára elsődleges a tanulókörösség szerepe. A helyi tantervben megtalálhatóak a központilag rögzített képzési tartalmak és vannak szabadon választhatóak a helyi igényekhez igazítva. (Pedagógiai program).

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

teljesül

Munkája során számít a vezetőtárs, a munkakörösség-vezetők javaslataira, véleményére. Közösén készítik a terveket. Együttműködik munkatársaival, s példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait. Részt vállalt, ill. koordinálta a legutóbbi helyi tanterv elkészítését. (, interjú).

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

teljesül

A munkatervekben a témahetek között szerepel az egészségtudatos és a fenntarthatósági témahét. A Munkaterv egyik kiemelt feladata a tanulók környezeti kultúrájának fejlesztése, a tervek havi bontásban olvashatóak. A pedagógiai programban több területen is megjelenik a környezeti nevelés, az egészséges életmód kialakítása. (PP, Munkaterv)

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

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

teljesül

A gyermekek egyéni fejlesztését helyezi előtérbe. Fontosnak tartja a differenciálást és ezt elvárja a kollégáitól is (tehetséggondozás, felzárkóztatás). (Vezetői program, Pedagógiai program, vezetői interjú). Az egyéni tanulás segítségét differenciálással, a fejlesztéshez szükséges

eszközök, módszerek alkalmazásával segíti. Pedagógiai asszisztensek segítik a tanítók, tanárok munkáját azokban az osztályokban, ahol ez szükséges. (interjú, munkatervek)

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

teljesül

.A vezető számára fontos a tehetséggondozás a felzárkóztatás. A tehetséggondozás a versenyeken elért eredményekben is tükröződik. Kimutatások készülnek az elért eredményekről. (Beszámoló) Mindkét területre biztosítottak az időkeretek. (Munkaterv, PP, Vezetői terv) Az SNI, BTMN tanulók ellátása megoldott. (pedagógiai program, munkatervek, beszámolók)

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

inkább teljesül

Kötelezettsége a lemorzsolódás nyilvántartása, jelenleg kevés a lemorzsolódott tanuló. Csökkenést mutat, még tudatosabban figyel erre. Intézkedéseket hoznak a megelőzésre, illetve a beavatkozásra (tanulószoa, BTMN ellátás fejlesztőpedagógusokkal) (interjú). A megelőzésen dolgoznak, pl. díf-es foglalkozások, magyar, matematika tantárgyból. Tanulószoa fenntartása. (vezetői interjú)

Tevékenységek

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

kiemelkedő

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

kiemelkedő

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

kiemelkedő

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

kiemelkedő

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

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Pedagógusok további ösztönzése továbbképzésekre mérés-értékelés témájában ill. más területeken.

Kiemelkedő tevékenységek

Aktívan részt vesz a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában. Hatékonyan együttműködik munkatársaival, a külső partnerekkel a célok elérésében. Modern, a társadalmi kihívásoknak megfelelő oktatási módszereket vezetett be. Nagy hangsúlyt fektet a tanulók nevelésére. Az intézményvezető befogadó, tanulást támogató iskolai környezetet alakít ki, a pályázati és egyéb források felhasználásával. A tanulási, tanítási folyamatok eredményeit dokumentáltan, rendszeresen nyomon követi, elemzi, értékeli és a tanév végi beszámolóknak nyilvánosságra hozza. A vezető a kiemelt figyelmet igénylő tanulók nevelését, oktatását támogató programokat, tanórán kívüli tevékenységeket szorgalmaz. A tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást az intézményvezető kiemelt területeként kezeli irányító munkájában.

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

Az intézmény vezetéséhez szükséges jogszabályokat ismeri, nyomon követi. A dokumentumokban megjelennek a jogszabályi változások. Az iskola működését a változásokhoz aktualizálja. (SZMSZ, pedagógiai program, interjú)

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

teljesül

Az intézményvezetői tájékoztatás folyamatos a jogszabályváltozásokról, elsősorban értekezleteken, elektronikus levelezéseken keresztül. Az intézményvezetés követendő példát mutat a tantestület felé, és nagy mértékben hozzájárul ahhoz, hogy a változásokat a tagintézmény tantestülete megértse és annak megvalósításra törekedjen. Havonta van munkaértekezlet, ahol beszélnek az aktuális változásokról. (Vezetői program, SZMSZ, vezetőtárs interjú, fenntartói interjú). A további tájékoztatási formák: E-mailben is tájékoztatja a kollégákat, facebook csoport működik (lilatanár). Személyes tájékoztatás folyamatos. Hirdető tábla a tanárban, a közérdekű információk közlésére. (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

Többféle tájékoztatási csatornát működtet (e-mail, facebook, messenger). (interjú)éle tájékoztatási csatornát működtet (e-mail, facebook, messenger). (interjú)

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

teljesül

A kommunikáció hatékony és átgondolt, mindenkor naprakész. (Munkaterv, Vezetőtárs interjú, vezetői interjú). Az értekezleteket szakszerű kommunikáció jellemzi, ahol a vezető tájékoztatja kollégáit és meghallgatja a munkatársak ötleteit, javaslatait, véleményét. (interjú)

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 kommunikáció hatékony és átgondolt, mindenkor naprakész. (Munkaterv, Vezetőtárs interjú, vezetői interjú). A munkaterv tartalmazza a személyi feltételeket, a feladatok leosztását a pedagógusok, a pedagógiai munkát segítők és a nem pedagógusok esetében is. Igyekszik az egyenletes terhelés biztosítására. (munkaterv)

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

teljesül

Az iskolai nevelő-oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtésére törekszik. Igyekszik a pályázati lehetőségek kihasználására (EFOP; TOP) az iskola infrastruktúrájának fejlesztése érdekében. (beszámoló) A fejlesztések folyamatosak, az létesítmény működése zökkenőmentes. Az eszközök pótlásának a beszerzése folyamatos. (beszámoló)

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

teljesül

Az intézményvezető gondoskodik arról, hogy a fenntartható fejlődés értékrendje megjelenjen a Munkatervben és a Pedagógiai programban, Beszámolóban. Folyamatosan pályáznak az "ökoiskola" címre, melyet mindig meg is nyernek. "Örökös ökoiskola" címet szeretnének elérni.

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 intézmény dokumentumkezelése a jogszabályoknak megfelelően történik. Az ellenőrzés tervszerűen zajlik. (interjú, honlap)

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

teljesül

A kapcsolattartás a szülőkkel, a partnerekkel folyamatos és megfelelően szabályozott. A szülőket és a partnereket is bevonja az iskolai programokba. A kapcsolatait folyamatosan működteti,

fejleszti. (pedagógiai program, munkatervek) A kommunikációs csatornák egyértelműek, vezetői szinten szabályozottak és egységesek. (SZMSZ, Munkaterv, Vezetőtárs interjú) A honlapon minden szükséges információ elérhető. (Honlap).

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

teljesül

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

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.

teljesül

Megvalósul a személyes kapcsolattartás az intézmény külső és belső partnereivel egyaránt. Az SZMSZ – ben található a partneri hálózat ismertetése, és a velük való kapcsolat alapos, részletes bemutatása fellelhető. (SZMSZ, Pedagógiai program, Beszámoló) A partnerekkel való kapcsolattartás folyamatos, szabályozott. (interjú)

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

teljesül

A fenntartóval aktív, valós kapcsolatot tart fenn. Képviseli a munkatársak érdekeit, a fenntartó döntéseit megfelelően közvetíti kollégái felé. (interjú, munkatervek) A beszámoló részletességgel tartalmazza a hatékony együttműködést, a pénzügyi és tárgyi erőforrásokat.

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.

kiemelkedő

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

kiemelkedő

2.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.

kiemelkedő

2.6. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Az iskola további folyamatos menedzselése fontos feladat a tanulólétszám megőrzése érdekében.

Kiemelkedő tevékenységek

A vezető jogszabály ismerete naprakész. Szabályos, korrekt dokumentációt vezet és vezetett. Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelő. Eddig is hatékonyan vezette és menedzselte intézményét, a jogi szabályozókat figyelembe véve. A partnerekkel, fenntartóval jó kapcsolatot tart fenn.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

100%

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

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

teljesül

A vezetői pályázat reális helyzetelemzésre épül. Megfelelő stratégiákat fogalmaz meg, melyek a munkatervekben megjelennek. „Olyan intézményt szeretnék, melynek szervezeti kultúráját az egymás iránti tisztelet, tolerancia jellemzi, működése demokratikus és jogszerű.” A jövőkép megfogalmazásakor figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat. (vezetői pályázat)

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

teljesül

Fontos feladatának tartja az intézmény jövőképe, értékrendjének képviselését, megismertetését a partnerekkel, ennek érdekében programokat szerveznek (tanulmányi versenyek, óvoda-iskola átmenet segítése). (interjú) Az intézményben ezek mentén folyik a nevelő-oktató munka. Az intézmény jövőképe kialakítását, az intézmény közösségének véleményét kérve közösen alakítják. A nevelési elvei rögzítettek, konszenzuson alapulnak. (Pedagógiai program, Vezetői pályázat, Munkáltatói interjú, Vezetői, vezetőtársi interjú, fenntartói interjú).

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

teljesül

A vezetői pályázatban megfogalmazott jövőképe összhangban van az iskolai dokumentumokkal és a Pedagógiai program alapelveivel és célrendszerével. (Pedagógiai program, Vezetői program). A vezetőtárs és a kollégák felé rendszeresen közvetíti a változásokkal kapcsolatos feladatokat, segíti kollégáit a feladatok végrehajtásában. (interjú)

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

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

teljesül

A változásokból adódó feladatokat mindig kellő lojalitással, konstruktívan, az előírásoknak megfelelően végzi. A környezeti változásokat, az új társadalmi elvárásokat, rugalmasan beépíti mindennapi munkájába, (digitális oktatás). Pályázatok eredményei –Ökoiskola, Boldog iskola (Beszámoló, munkaterv, Vezetői program, fenntartói interjú.)

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

teljesül

Tájékoztató tevékenysége folyamatos, a megvalósítás során épít a pedagógus közösség javaslataira, véleményére. (Vezetői, vezetőtársi interjú). A beszámoló adataiból határozza meg az erősségeket, gyengeségeket. Vezetőként feladata a fejlesztésre szükséges területek beazonosítása, a rövid és a hosszú távú célok meghatározása. (beszámoló)

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

teljesül

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

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

teljesül

Munkaterv, beszámoló alapján a célok megvalósulását nyomon követi. Flexibilis vezetői magatartást tanúsít. (Iskolai dokumentumok)

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

teljesül

Erősségek és gyengeségek mentén kerülnek meghatározásra a fejlesztési területek. Kiemelt feladatok is szerepelnek a Munkatervben. A belső ellenőrzés hatékonyan működik az intézményben. Rendszeresen látogatja a pedagógusok óráit. A nem pedagógus munkakörben dolgozó kollégák ellenőrzés is folyamatos. Ellenőrzi a vezetett dokumentációkat. (munkaterv, beszámoló)

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

Az intézményvezető a feladatok meghatározásában pontos, egyértelmű utasításokat ad. Az általa adott feladatok végrehajthatók a kollégái számára. (Munkaterv). A vezetői pályázatban körvonalazott célokat évi szintre lebontva, ha szükséges módosítva alakítja ki az elvégzendő feladatokat, melyeket a munkaterv egyértelműen meghatároz. (Vezetői program,

Munkaterv). A stratégiai dokumentumokban meghatározott hosszú távú terveket, célokat lebontja rövidtávú célokra, feladatokra. A végrehajtásukat koordinálja. (interjú)

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

teljesül

A meghatározott feladatok egységben vannak a stratégiai célokkal, mely minden esetben végrehajtható, megvalósítható. A kollégák számára érthető. (Vezetői interjú, Pedagógiai program, Munkaterv).

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 információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

teljesül

Az intézményben havi rendszerességgel tart értekezletet a munkatársai számára, ahol tájékoztatja kollégáit a változásokról. A partnerekkel (szülők, iskolák, óvodák, szakszolgálat) szintén rendszeres a kapcsolattartás. A kollégáknak lehetőséget biztosít a fejlődésre, számos továbbképzés és konferencián, megbeszélésen való részvétel bizonyítja. (Beszámoló, vez.interjú)

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

teljesül

A vezető meghallgatja munkatársai ötleteit, javaslatait, melyeket a lehetőségekhez mérten igyekszik kidolgozni, megvalósítani. A fentieket alátámasztja az Ökoiskola és Boldogiskola cím elnyerése. A sportiskola és emelt óraszámú nyelvi képzés is a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményesét bizonyítja. Az új kezdeményezésekre nyitott. Mindenfajta önképzést támogat. Törekszik az új digitális technikai fejlesztésre, mint pl. az IKT fejlesztések - interaktív tábla beszerzése. (Vezetői, vezetőtárs interjú, Vezetői program).

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 tanulólétszám növelésére tett intézkedések folytatása, újabb ötletek keresése, megvalósítása.

Kiemelkedő tevékenységek

A vezető változásokra, innovációkra nyitott intézményi környezetet teremtett. A hosszú távú célok megvalósulása az évenkénti munkatervekben lebontva jól nyomon követhető. Az intézmény arculatának kialakítása a modern elvárások tükrében valósul meg. A változásokra hatékonyan reagál, munkatársait ösztönzi a folyamatos képzésre, önképzésre.

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 intézményi dokumentumokban egyértelműen meghatározza a felelősöket és a jogköröket. Támogatja az önálló ötletekkel, javaslatokkal rendelkező pedagógusokat. Vezetői pályázatában megfogalmazza, hogy tervezi a dolgozói érdekképviselő hatékonyabb bevonását a munkaterhek elosztásának folyamatába. (vezetői pályázat)

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 tagintézményvezető-helyettessel jól kialakított munkamegosztásban dolgozik. Helyettes feladata: helyettesítések koordinálása, alsós munkaközösség koordinálása. Cél, hogy a munkaközösség-vezetők a szakmai munkában legyenek otthon, tanmenetek ellenőrzés. Tanóra látogatásokba a munkaközösség-vezetők be vannak vonva. Fontos döntések előtt kikéri a vezetők véleményét. Döntések előkészítést közösen végzik, egyes esetekben a munkaközösségvezetőkkel megbeszélve. Vezetői messenger csoport működik. (interjú)

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

Óralátogatás folyamatos az alsó és a felső tagozatban is. Belső ellenőrzési terv tartalmazza a feladatokat. A feladatok jelentős része a vezetőé. (interjú) Óralátogatás folyamatos az alsó és a felső tagozatban is. Belső ellenőrzési terv tartalmazza a feladatokat. A feladatok jelentős része a vezetőé. (interjú)

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

teljesül

Az ellenőrzési rendszerben foglaltak szerint vesz részt óralátogatásokon és megbeszéléseken. Az óralátogatások folyamatosak. A megbeszéléseken a véleményét elmondja (pozitív megerősítés). (Vezetői és vezetőtársi interjú, Munkaterv).

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

teljesül

A pedagógusok értékelésének alkalmával a pozitívumokat emeli ki, célja a támogató szándékú értékelés Óralátogatások gyakorisága folyamatos, reflexió után megerősítést kap a pedagógus, meghatározva fejlesztési területeket. (Munkaterv, munkáltató interjú, Vezetői, Vezetőtársi 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

Nyitott a pedagógusok önfejlesztésére, továbbképzési szándékukat támogatja, Rendszeresen tájékoztatja a kollégáit a különböző szakmai programokról továbbképzési lehetőségekről (Vezetői program, Beszámoló)

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

teljesül

Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremt a vezető. Támogató ebben és megteremti a feltételeket. Belső képzések is működnek. A megállapítás alátámasztja a munkaközösségek színes beszámolóit. (Munkaterv, Beszámoló).

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

A tervezés és beszámoló idején túl, ha szükséges jelen van a munkaközösségek munkájában. (Munkaterv, Vezetőtárs interjú) A munkaközösségek aktívan működnek az intézményben. A munkaterv részét képezi a munkaközösségek munkaterve is (alsós, felsős, testnevelés, DÖK). A vezetői pályázatában is írt a munkaközösségek fejlesztéséről.

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

teljesül

Kialakításra kerültek munkacsoportok, aminek a számát még szeretné növelni., (Vezetői interjú) Kiemelten fontosnak tartja a humánerőforrás kezelését. Tervezi az újonnan belépő kollégák folyamatos mentorálását, a feladatok, megbízatások szükség szerinti átcsoportosítását. (munkaterv)

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 beiskolázási terv az intézmény céljainak, a változó társadalmi igények kielégítésének eszköze, amely figyelembe veszi a pedagógusok igényeit is. (Beiskolázási terv, Munkaterv, Fenntartói interjú). A pedagógus továbbképzések közül azokat helyezi előtérbe, amelyek az intézményi érdekeket szolgálják, de az egyéni igényeket is igyekszik figyelembe venni. (interjú)

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

teljesül

Az intézményben rendszeres egymás óráinak látogatása, a hospitálás, a továbbképzésekről beszámolnak egymásnak a kollégák. (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

Partnerközpontú az intézmény döntési folyamata. Bevonja a vezetőtársát és a munkaközösségi vezetőket a döntések előkészítésébe. (Interjúk)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

teljesül

Rendszeresen a munkaértekezletek, az online csatornákat folyamatosan működteti. Az értekezleteken a dilemmáit is megosztja a kollégákkal, ezzel is ösztönözve a pedagógusokat a közös gondolkodásra. Online csatornákat adta lehetőségeket kihasználja, (interjú)

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

teljesül

Olyan belső szabályrendszert működtet, mely az intézményi munka minden résztvevője számára betartható, jól nyomon követhető, belső értékű tehető. Rendszeresen kikéri a kollégák véleményét.

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 mindennapokban felmerülő problémákat igyekszik demokratikus módon megoldani. A kollégáival szoros szakmai együttműködést alakít ki. Az intézményben nyugodt, barátságos hangulat uralkodik, melyhez hozzájárul a vezető empatikus, barátságos személyisége, és magas színvonalú szakmaisága. (Vezetői program, munkáltatói interjú).

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

teljesül

Az intézmény dokumentumai megfelelnek a hatályos jogszabályoknak. Konkrét, betartható és mindenki által ismert szabályokat fogalmaznak meg. (pedagógiai program, SZMSZ, munkaterv)

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

teljesül

Támogatja az újszerű törekvéseket, a további tervekbe, megvalósításba beépíti a kollégák új ötleteit. (vezetői interjú) Pl. Boldog iskola, Ovisuli, Digitális táblák kezdeményezése munkatársaitól származik, és a megvalósításáért lépéseket tesz.

Tevékenységek

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

megfelelő

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

Újabb munkaközösségek létrehozása segítené a szakmai munka fejlődését.

Kiemelkedő tevékenységek

Pozitív munkahelyi légkört alakít ki. Támogató, ösztönző magatartásával a nevelő testületet is érdekelté teszi az intézmény működése érdekében. Minden partnerrel nyílt, őszinte kommunikáció jellemzi. A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében, szakmai munka megújításának segítségével a vezető aktívan részt vesz. Vezetőtársait, a kollégáit aktívan bevonja a döntések előkészítésébe. Az iskolában jó légkör, támogató szervezeti kultúra van jelen.

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

Demokratikus vezetői stílus alkalmazása, fontos számára a kollégái véleménye. (Munkáltatói, Vezetői interjú).

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

teljesül

Vezetési stílusára az erősségekre történő támaszkodás jellemző, korlátai az önértékelésből ismertek. (Vezetői interjú, önértékelés).

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

teljesül

Igyekszik minden feladatát a legjobb tudása szerint elvégezni.. Saját önértékelési kérdőíve elégedettségre ad okot, erősségeire koncentrál., a fejleszthető tevékenységek megnevezésével párhuzamosan. (Vezetői interjú, önértékelés. fenntartói interjú).

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

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

teljesül

Rendszeresen vesz részt továbbképzéseken, igénye van a szakmai fejlődésre, példát mutat a korszerű szakmai ismeretek megszerzésében, a tanulók fejlődését szolgáló új módszerek bevezetésében. Mesterpedagógus fokozatot szerzett. Közoktatás-vezetői végzettséggel rendelkezik. (interjú)

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

teljesül

A fenntartói elvárásoknak és saját tapasztalatainak megfelelő, megvalósítható célokat tűz maga elé. (Munkáltatói, vezetői, vezetőtárs interjú).

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

teljesül

Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel. Pedagógiai hitvallása, erkölcsi tartása, tanulóközpontú és értékközpontú munkája, magatartása példaértékű. (Vezetői program, munkáltatói 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 éves Munkatervek készítésekor figyelembe veszi a vezetői pályázatában megfogalmazott, kitűzött célok, feladatok alakulását. beépíti ezeket az éves tervekbe. (munkatervek, vezetői pályázat)

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

inkább teljesül

Amennyiben a körülmények úgy alakulnak, képes a pályázatát felülvizsgálni, módosításokat tenni. (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.

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

Nem kívántunk fejleszthető tevékenységet megnevezni.

Kiemelkedő tevékenységek

Számít a kollégák véleményére, s ha lehet, módosítja az elképzeléseit. Mindig keresi az új lehetőségeket, amellyel jobb eredményeket lehet elérni. Reális vezetői önképpel rendelkezik. A pedagógusszakma etikai normáival azonosul. Írásbeli, szóbeli és nonverbális kommunikációja az aktuális helyzethez illeszkedik, hatékony. Rendszeresen konzultál a kollégákkal az intézményt érintő kérdésekben, kikéri véleményüket. Intézménye iránti elkötelezettsége, munkabírása példaértékű a pedagógustársak számára. Az aktuális problémák megoldásában kész a gyors és határozott döntésre.