

Név:

Weimber Róbertné

Folyamatazonosító:

XPP6BQG067M1LE0K

Oktatási azonosító:

72476448752

Eredmény rögzítésének dátuma:

2022.06.15.

- Területek értékelése
- Elvárások értékelése

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

- Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársaival a célok elérésében. Kiemelkedő
- A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a tanulási-tanítási folyamatba. Fejleszthető
- A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába. Kiemelkedő
- A helyi tanterv és a tanmenetek összhangjának megvalósulása, a tantervi követelmények teljesítésének biztosítása. Kiemelkedő
- A differenciálás és az adaptív oktatás gyakorlatának megvalósulása az intézményben. Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek

- Magas szinten együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait. Közvetlen munkatársi, bizalomra épülő, felelősségteljes együttműködés a jellemző. Minden munkatársának lehetőséget biztosít, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. A tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást az intézmény kiemelt területeként kezeli irányító munkájában. A jó gyakorlatok megosztásával elősegíti az intézményen belül működő tudásmegosztást. Így fejleszti munkatársai módszertani, pedagógiai kultúráját. Az intézményvezető

hatékony stratégiai vezetésével és irányításával képesek megtartani az intézményben folyó nevelő-oktató munka versenyképességét, a szülők bizalmát, a tanulókat képessé tudják tenni a versenyképes tudás és kulcskompetenciák birtoklására. Rendszeresen értékeli a célok megvalósulását, erősségeiket, fejlesztendő területeiket megfogalmazza és meghatározza a szükséges lépéseket.

Fejleszthető tevékenységek

- A lemorzsolódás megelőzése érdekében alkalmazható eljárások, eszközök, módszerek további keresése. A mérések elemzésével kinyert adatok felhasználása feladatmeghatározáshoz, az ehhez kapcsolódó feladatok tudatosítása a nevelőtestületben.

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

-

- | | |
|---|------------|
| • A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága. | Kiemelkedő |
| • Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása. | Kiemelkedő |
| • Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása. | Kiemelkedő |
| • Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többcsatornás kommunikáció alkalmazása. | Kiemelkedő |
| • Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása. | Kiemelkedő |
| • Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése. | Kiemelkedő |

Kiemelkedő tevékenységek

- Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, tisztában van ezek következményével. A tantestületet tájékoztatja a jogszabályi változásokkal, felhívja a pedagógusok figyelmét az őket érintő változásokra, ezekre hatékonyan reagál (pl. továbbképzések, beiskolázások). Ügyel az iskola honlapján megjelenő tartalmak időszerűségére, az intézményi dokumentumok, információk frissen tartására, a jogszabályi előírásokat betartja. A vezető kapcsolata a nevelőtestülettel kiváló, a közös munka példa értékű. Az intézmény jövőjével kapcsolatban határozott, céltudatos tervekkel rendelkezik ehhez kiépítette a külső kapcsolatrendszerét. Nyitott, innovatív személyiség, aki rugalmasan kezeli a változásokat. Pozitív szemlélettel viszonyul a feladatokhoz, kihívásokhoz. A vezető figyel a pedagógusok munkájára, eredményességére, elismeri teljesítményüket, támogatja ötleteiket, elképzeléseiket. Támogatja a pedagógusokat a szakmai előre lépésben, fejlődésben, szakmai önállóságot biztosít számukra.

Fejleszthető tevékenységek

- Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása területén fejlesztendő tevékenység nem található.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

-

- | | |
|---|------------|
| • A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangjának megvalósulása. | Kiemelkedő |
|---|------------|

- A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás. Kiemelkedő
- Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása. Kiemelkedő
- Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása. Kiemelkedő
- A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése. Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek

- A vezető nyitott a változásokra, rugalmasan kezeli azokat. Pozitív szemlélettel viszonyul a feladatokhoz, kihívásokhoz. A nevelőtestülettel el tudja fogadtatni a változások szükségszerűségét. Képes az intézményben végrehajtandó változtatást hatékonyan megtervezni, kommunikálni, végrehajtani és a kollégákkal végrehajtatni. A közvetlen munkatársi, bizalomra épülő, felelősségteljes együttműködésben látja az eredményességet. Rendszeresen nyomon követi a közoktatásban zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgoz ki. Az intézményében folytatott oktató-nevelő munkát figyelemmel kíséri, ellenőrzi. A kapott adatokat konstruktívan használja fel a tervezési folyamathoz. Mindennapi tevékenységei során figyelembe veszi és képviseli a helyi lehetőségeket, igényeket. A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a nevelés/tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Az intézményi alapdokumentumok, web oldalak színvonala példaértékű.

Fejleszthető tevékenységek

- A technikai felszereltség fejlesztésére egyéb lehetőségek keresése.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

-

- A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározása. Fejleszthető
- A humánerőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel. Kiemelkedő
- A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás. Kiemelkedő
- Aktív vezetői jelenlét az intézményen belüli szakmai együttműködések kezdeményezésében, szervezésében. Kiemelkedő
- Az intézmény pedagógiai programjával és a pedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv. Kiemelkedő
- A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali folyamatokban. Kiemelkedő
- A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása. Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek

- A közvetlen munkatársi, bizalomra épülő, felelősségteljes együttműködésben látja az eredményességet. A feladatok megosztását tartja szem előtt. Az egységes követelményrendszer kialakítását és betartását, betartatását elengedhetetlen feltételnek tartja. Konfliktusok, problémák megelőzésénél, vagy azok megoldásánál figyelembe veszi mások szempontjait, empátikus vezető. Mindig körültekintően jár el, figyelembe veszi az összes ismert szempontot. Innovatív és kreatív szemléletű vezető. A humán erőforrás menedzselése vezetői munkáját szervesen meghatározza. A munkaközösségek az intézményen belül meghatározott feladatok szerint aktívan működnek. Ezek tapasztalatait és jól működő gyakorlatait beépíti a munkatervekbe. A pedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.

Fejleszthető tevékenységek

- A vezetői feladatok elosztásakor több terület delegálása, így kellően optimalizálható az egyenletesebb munkamegosztás.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

-
- Erősségeinek és fejlesztendő területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése. Kiemelkedő
- Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség. Kiemelkedő
- A vezetési program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata. Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek

- Flexibilis, alkalmazkodó, Innovatív, elkötelezett vezető. Hiteles vezetői attitűd, az intézménye iránti elkötelezettség jellemzi. Biztosítja a nyugodt munkavégzéshez szükséges tárgyi és infrastrukturális feltételeket, a tiszta, esztétikus, rendezett környezetet. A stratégiai dokumentumokban és az egyéb szabályzóknak meghatározza a feltételekhez kapcsolódó elvárásokat. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére. Meghatározza erősségeit, fejlesztendő területeit. Szakmai önképzéssel, konferenciákon, továbbképzéseken való részvétellel biztosítja szakmai fejlődését. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében. Jó kommunikációs készséggel rendelkezik és jól menedzseli az intézményt. Vezetői munkájával kapcsolatban számít vezetőtársai és a nevelőtestület, a szülők véleményére, ezeket beépíti napi vezetési gyakorlatába. Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.

Fejleszthető tevékenységek

- A vezetői kompetenciák fejlesztése területen nincs fejlesztendő tevékenység.

Név:

Weimber Róbertné

Folyamatazonosító:

XPP6BQG067M1LE0K

Oktatási azonosító:

72476448752

Eredmény rögzítésének dátuma:

2022.06.15.

- **Területek értékelése**

- **Elvárások értékelése**

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

Megjegyzés

- Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait, az intézményre releváns változások esetében megteszi a szükséges intézkedéseket. A vezető nagy szerepet vállal az iskolai dokumentumok elkészítésében, a pedagógiai programban megjelenő nevelési-oktatási alapelvek és célok, feladatok meghatározásában. Irányítója a pedagógiai program megvalósításának. Biztosítja a központi és helyi nevelési program összhangját. Munkatársaival együttműködő, az egyéni és a közösségi célt igyekszik összehangolni. A pedagógiai programban fellelhető egyéni arculatot, nevelési-oktatási jellemzőket mutató elemek.

1.1. 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.

Megjegyzés

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

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

Megjegyzés

- Hitvallásuk: "Minden pedagógus törekedjék arra, hogy minél több információval rendelkezzen a tanulókról, fejlődésükről, problémáikról. Ebből következik az ellenőrzés, értékelés módszereinek sokfélesége. Az ellenőrzés nem szorítkozhat csupán az ismeretek, készségek értékelésére." "A nevelésközpontúság azt igényli, hogy folyamatosan értékeljük a tanulók képességeinek, magtartásának, egész személyiségének fejlődését. A tanár, a tanuló, szülő így látja a folyamatos előrehaladást, illetve a nehézségeket. Az értékelés ne megbélyegző, hanem előremutató legyen." PP II. 11. oldal Az elért sport és tanulmányi sikerek, az egyéb eredmények méltó megjutalmazása motiváló hatású a közösségre nézve. A különböző fórumokon történő pozitív megerősítés, dicséret fejlesztő hatást vált ki. A Büszkeségeink könyvbe bekerülés, a honlapon, Facebook oldalon, KisDuna Tv, városi újság, iskolarádióban történő vagy az osztályteremben való személyes gratuláció nagyon fontos.

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

Megjegyzés

- A vezető irányítja a szakmai munkaközösség vezetőit ezeknek a folyamatoknak a koordinálásában. Figyeli, ismerteti a jogszabályi háttérrel, NAT változásait. A kollégákat biztatja a hatékony nevelési-oktatási módszerek és eljárások tanulási-tanítási folyamatba való bevezetésére, figyeli, javasolja az ezzel kapcsolatos továbbképzéseket. Szakmai munkaközösségi tervek tükrözik a tantervi követelményeket. Különös figyelmet fordít a sajátos nevelési igényűvel rendelkező és a tanulási nehézséggel küzdő gyermekek fejlesztésére, felzárkóztatására. Az osztályfőnökökön keresztül minden pedagógust tájékoztat az ilyen gyermekek nehézségeiről. (beszámoló, interjú)

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

Megjegyzés

- A csoportbontások a létszám miatt, valamint az összetétel alapján segíti a differenciálást. Több esetben fejlesztő pedagógus, logopédus segíti a tanórai differenciálást, a pedagógiai asszisztensek is a tanórai megsegítést teszik hatékonytá. Idén egy felzárkóztató csoport is indult a napközis időszámban a harmadik évfolyam részére, ami alkalmat adott a minőségi differenciálásra. A digitális eszközök alkalmazása erre sok lehetőséget teremt. "A tanulásszervezés egyik fő elve és teendője a tanulókhöz optimálisan alkalmazkodó differenciálás a feladatok kijelölésében, azok megoldásában, a szükséges tanári segítségben, az ellenőrzésben, az értékelésben. A tanulásszervezés során igazodnak az egyéni sajátosságokhoz, sok esetben differenciált munkaformákat alkalmaznak. Igazodnak az eltérő képességekhez, viselkedésekhez. Együttműködnek a segítő szakemberekkel, a gyógypedagógus, logopédus, a fejlesztőpedagógus, a konduktor javaslatait beépítik a tanítási folyamatba." PP 32. oldal

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

Megjegyzés

- A szervezet működésére jellemző, hogy az intézményvezető épít a munkatársi közösségre, támaszkodik a pedagógusok kezdeményezőképességére, tapasztalataira, véleményére, javaslataira. Mérésekkel, megfigyelésekkel alátámasztott dokumentumokkal rendelkezik a szervezet állapotáról. Személyes példával ösztönzi a kollégákat, a tanulók motiválását fontosnak tartja. (vezetőtársi interjú) A munkaközösségekkel, teamekkel, SZMK-val folyamatosan együttműködik, ami segíti a vezetői képességeinek a fejlődését.

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

Megjegyzés

- Közösen elemzik, majd kiértékelik a mérési eredményeket, amelyeket beépíti a következő év munkatervébe. "A munkatervben vállalt házi mérésekre és a kötelezően előírt, valamint a NETFIT mérésre nem került sor. Megvalósult év eleji és félévi tantárgyi mérési eredményeinket kiértékeljük, a tapasztalatokra építve készítjük el idei munkatervünket." (Munkaterv 21/22) A beszámolók részletesen tartalmazzák az eredményeket. A tanulók tantárgyi ellenőrzése rendszeres, tervezett és összehangolt. (nevelőtestületi kérdőív) A havi munkaértekezleteken mindig elemzik az aktuális eredményeket. (vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- A pedagógusok felé elvárás a tanulók egyéni teljesítményének folyamatos visszajelzése a szülők és a gyerekek felé. A munkaközösségek az elért teljesítményjavulást /teljesítményromlást nyomon követik. Az év eleji, félévi és év végi eredményeket kielemezik, akár csak a mérések és házi vizsgák eredményeit. Ez segíti őket a kitűzött célok elérésében. (beszámolók, interjú) Folyamatosan értékeli a tanulók képességeinek, magtartásának, egész személyiségének fejlődését. A tanár, a tanuló, szülő így látja a folyamatos előrehaladást, illetve a nehézségeket. Az értékelés mindig előremutató és fejlesztő célú. (interjúk) "Az értékelés akkor sikeres, ha –folyamatos, –sokoldalú, –változatos, –kiszámítható, –tudatosított." PP II. 11. oldal

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

Megjegyzés

- A kollégákat biztatja a hatékony nevelési-oktatási módszerek és eljárások tanulási-tanítási folyamatba való bevezetésére, figyeli, javasolja az ezzel kapcsolatos továbbképzéseket. Szakmai munkaközösségi tervek tükrözik a tantervi követelményeket. Különös figyelmet fordít a sajátos nevelési igényűekkel rendelkező és a tanulási nehézséggel küzdő gyermekek fejlesztésére, felzárkóztatására. Az SZMSZ-ben olvasható, hogy az intézményvezető irányítja a tanmenetek kidolgozását és összehangolását annak érdekében, elősegítse az intézményben folyó nevelő és oktató munka eredményességét, hatékonyságát, és az igazgatóság számára megfelelő mennyiségű információt szolgáltatson a pedagógusok munkavégzéséről, illetve megfelelő számú adatot és ténytet biztosítson az intézmény nevelő és oktató munkájával kapcsolatos belső és külső értékelések elkészítéséhez.

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

Megjegyzés

- A fejlesztő munkaközösség segíti az integráció sikeres megvalósulását. A tanév előkészítéskor elkészítésre/átalakításra kerülő tanmenetekben figyelembe veti a tanulói képességeket, a számonkérésnél pedig a szaktanárok megkapják az útmutatást a szakértői véleményekben foglaltak értelmezésére, azok tanórai adaptálására. Ehhez két szakmai ajánlást is elfogadtatott a tantestülettel. A BTMN-s és az SNI-s diákok számára a vezető fontosnak tartja a megfelelő fejlesztések biztosításához a humán erőforrások biztosítását. Az inkluzív nevelés megvalósítása érdekében a vezető támogatja a belső és a külső szakmai képzéseket, érzékenyítő programokat. A lemaradó diákok számára biztosítja a korrepetálást, felzárkóztatást, a szakkör és sportkör lehetőségét – a humán erőforrások függvényében- a tehetséggondozás biztosítására.

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

Megjegyzés

- Irányt mutat és együttműködik a kulcskompetenciák fejlesztésében. "Az új Nemzeti Alaptanterv kiemelt fejlesztési feladatai a kulcskompetenciákra épülnek. Összekötik a műveltségterületek bevezetőit és fejlesztési feladatait." PP 19. oldal A Nemzeti Alaptantervben megnevezett értékek és kompetenciák csak akkor épülnek be a tanulók önképébe és válnak magatartást irányító tényezőkké, ha a tanulók maguk is részeseivé válnak az értékek megnevezésének, azonosításának, megértik következményeiket, és megismerik az elsajátított tudás, készségek működését, felhasználhatóságát.

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

Megjegyzés

- "Az országos kompetenciamérés, a nyelvi mérés, a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulókkal kapcsolatos támogató rendszer, valamint a tanulók fizikai állapotának és edzettségének mérési adatait tartalmazó informatikai alapú diagnosztikus értékelő rendszer szerinti fizikai fittségi mérések legutolsó rendelkezésre álló adatainak elemzése, értékelése. Felkészítés a digitális mérésekre." (Munkaterv 21/22) Megjelennek a beszámolókbán a mérések eredményei.

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

Megjegyzés

- Igyekszik a különböző gyűjtések szervezése mellett aktívan tenni is a környezetért. Technika órán diákok segítenek növényeket ültetni (Ültessünk 10.000fát!, ...), gondozni, ősszel leveleket szedni, a kerti fapadokat lecsiszolni, újrafesteni. Az Állatok világnapján a Tüskevár Alapítvány tartott kutyás foglalkozásokat, technika órán diákok rovarhoteleket készítettek az előkertbe. Idén csatlakoztak a Happy hét programjaihoz is, a DÖK szervezésében az iskola környékének megtisztítására a Szedd magad szemétszedési akcióhoz. A témahetek közül a Mozdulj a klímáért! programjait kiemelten kezelik. Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékrendje. "Különös figyelmet fordítunk a tanulók természettudományi gondolkodásmódjának fejlesztésére. Ha a tanulók érzékennyé válnak környezetük állapota iránt, akkor képesek lesznek a környezet sajátosságainak, minőségi változásainak ismerésére és elemi szintű értékelésére.

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

Megjegyzés

- A felzárkóztatást az intézmény kiemelt területeként kezeli irányító munkájában. A jó gyakorlatok megosztásával elősegíti az intézményen belül működő tudásmegosztást. Így fejleszti munkatársai módszertani, pedagógiai kultúráját. Kiemelten kezeli a BTMN-es és SNI-s tanulók integrálását, a lemaradók felzárkóztatását korrepetálások segítségével. A homogén napközis és tanulószobai csoportok számának növelése, azok informatikai eszközhasználatának biztosítása a hatékonyság fokozását szolgálja. Itt válik lehetővé a helyes tanulási technikák elsajátíttatása, ami előmozdíthatja a további tanulói eredmények javulását. Az integrációt maximálisan segítik.

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

Megjegyzés

- A pedagógiai programban megfogalmazott célok és feladatok megvalósulását az intézményvezető, a vezetőtársak és a nevelőtestület is folyamatosan vizsgálja. A nevelők szakmai munkaközösségei minden tanév végén írásban értékelik a pedagógia programban megfogalmazott általános célok és követelmények megvalósulását. Az intézményvezető jelenléte meghatározó az intézményben. (4,77 Nevelőtestületi kérdőív)

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

Megjegyzés

- Az iskolában működő szervezeti kommunikáció célja: -a megfelelő információ áramlás biztosítása, - személy szerint elérni mindenkit. Eljárásrendje: -2havonta (szükség esetén sűrűbben) munkaértekezlet munkaközösségi szinten, -negyedévente nevelőtestületi értekezlet, -faliújság, -közvetlen, -e-mailek, -iktatott levelek név szerinti szignálása, iskolarádió. SZMSZ 14. oldal Az intézmény honlapja mind tartalmilag, mind formailag és aktualizálását tekintve példaértékű. <http://www.csomaiskola.hu/> Hasonlóan tartalmas és aktualizált a közösségi oldala is. <https://www.facebook.com/csomaiskola/> "Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat." (4,03 Nevelőtestületi kérdőív) A gyakorlat azt mutatja, hogy ezek a kommunikációs formák eredményesen működnek, a kollégákhoz többé-kevésbé időben eljutnak az őket érintő, munkájukhoz szükséges információk.

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

Megjegyzés

- "A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására." (4,51 Nevelőtestületi kérdőív) Az intézmény reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humán erőforrás-szükségletéről. A humán erőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. (Intézményi elvárásrendszer) Az egyenletes terhelés megvalósítására törekszik, de nem tudja optimálissá tenni (szakemberhiány, szakok közti különbség, rátermettség, terhelhetőség, ... miatt).

2.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés

- A pedagógiai program egy-egy példánya a következő személyeknél, illetve intézményeknél tekinthető meg: - Az iskola fenntartójánál; - Az iskola igazgató-jánál; - Az iskolai könyvtárban; - Az iskola honlapján; - A Kréta és a KIR felületén. PP 6. oldal Honlapot, facebook csoportokat működtetnek, ahol tájékozódhatnak az érdeklődők. Az Intézményben rendszeres, szervezett és hatékony információáramlás és kommunikáció működik. Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel. (Interjúk) "Az intézmény minden alapdokumentuma nyomtatott formában megtalálható az iskola igazgatói irodájában. Mindenki számára megtekinthető iskolai honlapunkon (a honlap elérhetősége: www.csomaiskola.hu). " SZMSZ 11. oldal A dokumentumokat a szabályozott módon és formában hozza nyilvánosságra. (SZMSZ, P.P, munkaterv)

2.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés

- Személyesen is részt vesz a belső szabályzatok elkészítésében, amelyek biztosítják a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. A feladatkörök, hatáskörök meghatározottak, a tantestület tagjai számára ismertek, az SZMSZ-ben rögzítettek. A pedagógusoktól, a tanulóktól és a szülőktől is megköveteli a szabályzatokban leírtak betartását. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. Az intézményi folyamatok szabályozottak, (SZMSZ, Házirend, Továbbképzési program) megvalósulásuk a beszámolókból jól áttekinthető. Ezen szabályozó dokumentumok az érintettek részére publikusak. (helyszíni dokumentum elemzés) Az iskola működésének folyamatszabályozásában elkészült és jól működik a pedagógus értékelési rendszer, a teljes felhasználói kört érintő elégedettség mérések elemzése rendszeres feladat. Az iskolavezetés számára nagyon hasznos a Minőségirányítási csoport munkája. (Interjúk)

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

Megjegyzés

- Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását az intézmény erősségeinek és gyengeségeinek figyelembevételével. Ez mutatja az esetleges irányváltások, változtatások szükségességét. Ehhez a külső és belső partneri/szakmai visszajelzések nélkülözhetetlenek. Szoros kapcsolatot tart a partnerek képviselőivel, ill. szervezetekkel. Külső kapcsolatrendszer közösségei a fenntartó és működtető, városi önkormányzat, Magyar Államkincstár, Oktatási Hivatal, kommunikációs fórumok, művelődési ház, iskola egészségügyi szolgálat, Rendőrség, Tűzoltóság, a város óvodái, általános iskolái, középiskolája, a térség általános- és középiskolái, Alapítvány a Dunaharaszti Kőrösi Csoma Sándor Általános Iskoláért közalapítvány kuratóriuma, sportegyesületek, DMTK szakosztálya, egyházak képviselői, Dunaharaszti Nagycsaládosok Egyesülete, Pest Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Szigetszentmiklósi Tagintézménye.

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

Megjegyzés

- A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja elsősorban a nevelőtestületi értekezleteken. (Vezetőtárs interjú) Lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerezésre (konferenciák, előadások, egyéb források). (önfejlesztési terv) Minden évben megtörténik az intézményi dokumentumok felülvizsgálata a jogszabályi változások figyelembevételével. (beszámoló)

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

Megjegyzés

- Felkészült, alapos vezető. Erőssége a hatékony, szakszerű kommunikáció. A nevelőtestületi értekezleteket vezetőtársaival készíti elő, több kolléga aktív bevonásával valósítja meg. "A kapcsolattartás rendje: - Diákközségülés évente egy (szükség esetén), - Nevelőtestületi értekezlet évente legalább három, - Vezetőségi értekezlet havonta, nyitott szervezésben, - SZMK értekezlet évente három, - Szülői értekezlet évente kétféle, - Munkaközösségi ért. kéthavonta/havonta, - Fogadóóra évente 2 alkalommal, - Nyílt hét évi két alkalom tartható/összettel a felső, tavasszal az alsó tagozat-a nevelőtestület döntése alapján." PP 100. oldal Az intézményvezető törekszik az értekezleteken a hatékony kommunikációra, témától függően szakemberek segítségét is igénybe veszi. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul. (Vezetői interjú) A Szervezeti munkaközösség munkáját a munkacsoportok működtetése segíti, ezek révén a döntés előkészítés hatékonyabb. (SZMSZ)

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

Megjegyzés

- A tárgyi környezet fejlesztésében anyagi erőforrások hiányában továbbra is vannak megvalósulatlan beszerzések. Ezek részletesen szerepelnek az éves beszámolóban. (Munkaterv 21/22) "Az iskola igazgatója az egészséges és biztonságos munkavégzés tárgyi feltételeit munkavédelmi ellenőrzések (szemlék) keretében rendszeresen ellenőrzi. A munkavédelmi szemlék tanévenkénti időpontját, a szemlék rendjét és az ellenőrzésbe bevont dolgozókat a munkabiztonsági szabályzat tartalmazza." SZMSZ 47. oldal A rövid-és hosszú célok megvalósítása mind ezen szempontok érdekeit szolgálják. Rövidtávú cél: -udvari játszótér felújítása, -tornacsarnok parkettacseréje,- tornatanári helység kifestése Középtávú cél: -futókörr burkolatcseréje, -1-2. emeleti beépített szekrények cseréje, -tornacsarnok parkettajavítása, -informatika terem másik terembe költöztetése (Munkaterv 21/22) Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény és a használt eszközök biztonságos működtetését. pl. szakkörök, sportlétesítmények

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

Megjegyzés

- Tájékoztatási felületeik: iskolai honlap, iskolai Facebook, SZMK csoport, osztály Messenger csoportok, E-Kréta felület, városi újság, KisDuna Tv, e-mail, telefon és személyes beszélgetés. Igyekszik a sokszínű iskolai életéről, eseményekről, eredményekről több fórumon tájékoztatást adni, hogy ne csak diákok, a szülők, hanem a város lakói is szélesebb körben megismerjék az iskolai életet. Több sport és civil szervezet bekapcsolódik a prevenció tevékenységekbe. Az iskolán kívüli osztály és szakmai programokon, versenyeken diákok "körösisként" öregbítik iskola hírnevét. Arculatuk, megítélésük fontos eleme a nyugodt, demokratikus légkörben végzett, sokszínű oktató-nevelő munka. Az intézményben a tanulók szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézmény-nyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. (4,69 Nevelőtestületi kérdőív)

2.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés

- "A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására." (4,51 Nevelőtestületi kérdőív) "Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos." (4,63 Nevelőtestületi kérdőív) Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt és iratkezelést. Gondoskodik a folyamatos ellenőrzésről.

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

Megjegyzés

- A személyi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében folyamatosan jelzéssel él a fenntartó felé. Feladatait önállóan végzi, az együttműködés nagyon hatékony. A vezető intézménye illetve kollégái érdekében képes konfrontálódni. A pedagógiai program módosítását a nevelőtestület fogadja el, és az a fenntartó jóváhagyásával válik érvényessé. A fenntartó határozza meg a szabályokat – a vállalkozás alapján folyó nevelés, oktatás, illetve az ezzel összefüggő más

szolgáltatás kivételével. A nevelési-oktatási intézményt fenntartó Szigetszentmiklósi Tankerületi Központ, a fenntartásában lévő nevelési-oktatási intézmény tekintetében rendeletben megállapítja azokat a szabályokat, amelyek alapján az iskola igazgatója dönt a továbbiakban. PP 35. oldal

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

Megjegyzés

- "Bár intézményünk tanárai közül csak egy rendelkezik környezetvédelmi diplomával, külön-külön sok kolléga fontosnak tartja a környezet-védelmet, annak távlati céljaival azonosulni tud. Rövidtávú feladatunk tehát, hogy fejleszteni kell e területen a munkaközösségek együtt-működését. Arra kell törekednünk, hogy minél többen aktívan részt vegyenek a környezeti nevelési programban." PP 75. oldal "A környezettudatosságra nevelés átfogó célja, hogy elősegítse a tanulók magatartásának, életvitelének kialakulását annak érdekében, hogy a felnövekvő nemzedék képes legyen a környezet megóvására, elősegítve ezzel az élő természet fennmaradását és a társadalmak fenntartható fejlődését. Mindez úgy valósítható meg, ha különös figyelmet fordítunk a tanulók természettudományi gondolkodásmódjának fejlesztésére." PP 22. oldal Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékrendje.

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

Megjegyzés

- Pedagógiai - szakmai elképzeléseinél tapasztalható, hogy érzékeli külső és belső partnereinek igényeit, a partneri környezet elvárásait. Igyekszik figyelembe venni a szűkebb és tágabb környezet hatásait is. Látja az intézmény működésének lényegét, tisztában van haladásának irányával, módjával. A jövőkép kialakításánál fontos szempontként kezeli a hagyományokat, környezeti igényeket, elvárásokat, jó gyakorlatokat. "A külső és belső adottságokból kiindulva a környezeti feltételeknek megfelelő fejlesztő folyamatokat indít el, célhoz rendelt eredményeket produkál." (intézményvezetői pályázat)

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

Megjegyzés

- Nyitott a változásokra, rugalmasan kezeli azokat. Pozitív szemlélettel viszonyul a feladatokhoz, kihívásokhoz. Az intézményt érintő kihívásokra igyekszik gyorsan reagálni, szükséges lépések megtételéhez szakmai megbeszélést folytat különböző szintereken, Igyekszik maga mellé állítani és meggyőzni kollégáit, ezáltal felelősségteljes tevékenységre bírni őket. Felismerni a változások szükségességének okait. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat (szakpolitikai, új oktatási trendek stb.). Jellemző rá a konstruktív szemléletmód, pozitív jellegű magatartás. Az intézményt érintő változásokra, kihívásokra nyitott. Ezekre új tervekkel, tennivalókkal, esetleges módosításokkal igyekszik reagálni. Innováció, megújulás munkájának mozgató rugója.

3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

- Belső ellenőrzési terv alapján követi a célok megvalósulását, az év végi beszámolóban megfogalmazza a megvalósulást, visszacsatol. A munkaközösség vezetők beszámolóira alapozva ellenőrzi a nevelő-oktató munka eredményességét. Törekszik a tudatosságra és a tervezésre. Kontrollálja a folyamatokat.

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

Megjegyzés

- A dokumentumelemzés során látható, hogy a stratégiai célok megvalósításához megfelelő feladatokat rendel. A feladatok ütemezettek, felelősökhöz kötöttek. A megvalósítás összehangolt pedagógiai munkára épül a tantestület által. A szükséges módosítások a tantestületi támogatással és közreműködésével történtek, történnek. (vezetőtársi interjú) Rövidtávú cél: -udvari játszótér felújítása, -tornacsarnok parkettacseréje, - tornatanári helység kifestése Középtávú cél: -futóköri burkolatcseréje, -1-2. emeleti beépített szekrények cseréje, -tornacsarnok parkettajavítása, -informatika terem másik terembe költöztetése (Munkaterv 21/22) "Udvari ivókút vásárlása a napközis gyerekek kényelmére, -Teremfestéshez, burkolatcseréhez anyag vásárlása, -Kémiai kísérleti eszközök, periódusos rendszer beszerzése. " Alapítványi beszámoló 2021. vezető által

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

Megjegyzés

- A közvetlen munkatársi, bizalomra épülő, felelősségteljes együttműködésben látja az eredményességet. A vezető rendszeresen informálja a kollégáit a képzési lehetőségekről. Ehhez az online kapcsolattartás formáit is igénybe veszi. A vezetőtársaival egyetértésben folyamatosan tájékoztatja a kollégáit a megjelenő változásokról, javaslatokat tesz számukra az ezekre való reagálás lehetőségeiről. Szívesen veszi a nevelő-oktató munka eredményesebbé tételére irányuló nevelőtestületi, tanári, tanulói, szülői, fenntartói kezdeményezéseket. Rendszeresen konzultál vezetőtársaival, a munkaközösség-vezetőkkel, a nevelőtestület tagjaival az innovációs lehetőségekről, kikéri a véleményüket a változtatásokról. Támogatja és lehetőséget is biztosít a pedagógusok önálló információszerezésének. (interjúk)

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

Megjegyzés

- A stratégia a szervezet jövőjére vonatkozó célok kitűzését, a célok elérését szolgáló eszközöket és módszereket határozza meg. Megjelenik a vezetői irányítás, a kommunikáció, problémamegoldás, valamint a feladatok delegálása a céloknál. Pedagógus társait bevonja az intézményt érintő kihívások, változások kezelésébe. Az intézményi célokhoz rendelt eszközök és eljárások együttesen segítik az értékrend, valamint a jövőkép tanulási-tanítási folyamatba való beépülését. "Nem elegendő, ha az intézmény vezetője csupán egyes feladatok tevékenységét és irányítását látja el, hanem elengedhetetlen követelmény számára, hogy az iskolában ellátott valamennyi tevékenység folyamatirányítója legyen. " (intézményvezetői pályázat)

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

Megjegyzés

- A változtatás szükségességét felismeri. A nevelőtestülettel el tudja fogadtatni a változások szükségszerűségét. (Vezetőtársi interjú) A változtatások előtt mindig tájékozik azok szükségszerűségéről, a jogszabályokról, a szakmai tapasztalatokról, a kockázati tényezőkről, megkeresi a kevesebb változtatást hozó megoldást és azt vezeti a nevelőtestület elé. "Mindig nyitott voltam újításokra, szívesen vettem részt kísérletekben. A nehézségek ellenére is optimistán nézek a jövőbe, igyekszem aktívan bekapcsolódni a problémák megoldásába. Ezt a szemléletet minél nagyobb mértékben szeretném átadni kollégáimnak is. " (intézményvezetői pályázat)

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

Megjegyzés

- Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását, ezek alapján rendszeresen meghatározza az intézmény feladatait, ha kell, változtat azokon. A külső és belső intézményértékelés eredményeit a szakmai munkaközösségek a saját szakterületükön a munkaközösség-vezetők irányításával elemzik, fejlesztési javaslataikat megvitatják a vezetővel. ERŐSSÉGEK: – Magasfokú szülői érdeklődés az iskola iránt – Egységes, nyitott, jól képzett tanári kar – Partneri kapcsolat a szülőkkel – A gyermekek továbbtanulási mutatói és verseny eredményei kiválóak – Színvonalas, kiegyenlített oktatás – Jól működő nyelvoktatás és sportorientált testnevelés – Közösségépítés kiemelt szerepe, Sportudvar és tornacsarnok – Játszóudvar, igényes udvari környezet, Jól működő alapítvány – Matematika szaktanterem – Fejlesztő munka, SNI, BTM ellátás, IKT eszközellátottság

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

Megjegyzés

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

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

Megjegyzés

- Rendszeresen konzultál vezetőtársaival, a nevelőtestület tagjaival az innovációs lehetőségekről, véleményüket figyelembe véve dönt a fejlesztések irányáról. A felső tagozatban dolgozó tanárok közel fele egyetemi végzettségű. Második diplomáját 13 fő, harmadik diplomáját 1 fő szerezte meg eddig a posztgra-duális képzés keretein belül. Tantestületünk egységes, egészséges szellemiségű, innovációra nyitott, IKT kompetenciáit folyamatosan erősíti. A közösség egymást tisztelő, segítőkész, jó hangulatú. A pedagógusok 50%-a 10-18 éve törzstag. Bejáró pedagógus a település 5 km-en kívül eső körzetéből 17 fő. PP 11. oldal A tanulókövetésnek kialakult eljárása van. (Intézményi elvárásrendszer)

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

Megjegyzés

- Vezetői programjában megfogalmazott intézményi perspektíva - az intézményi kulcsfolyamatokat figyelembe véve, szakmailag kidolgozott. A vezetői programban megfogalmazott jövőkép és annak célrendszere, megvalósulása a pedagógiai program alapelveivel koherens egységet mutat. "A jövőben még hatékonyabb eszközöket kell keresnünk arra, hogy minél több tanulót tudjunk vonni a délutáni iskolai foglalkozásokba." (intézményvezetői pályázat)

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

Megjegyzés

- A munkatervben a vezetői program megvalósításához kapcsolódó célokat, feladatokat fogalmaz meg rövid és hosszú távra. Flexibilis vezető, jól alkalmazkodik a kihívásokhoz. A változtatásokat, a fejlesztési irányokat célkitűzésekben igyekszik meghatározni. Az esetleges változások szükségességét többféle módon próbálja megértetni és elfogadtatni a kollégákkal. Igyekszik a vezetői munkájában a változások szükségességét elemző, értelmező megbeszéléseken úgy kommunikálni, hogy minél szélesebb körbe váljék elfogadottá a változás, annak kezelése.

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

Megjegyzés

- A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad. Az SZMSZ tartalmazza az intézményi munkaköri leírásokat, az ebből fakadó munkabeosztást igyekszik hozzá rendelni a napi tevékenységekhez, feladatokhoz. Az éves munkatervből az érintettek számára egyértelműen kiderülnek az aktuális feladatok. Az iskolavezetés tagjai feladatukat a munkaköri leírásukban foglaltak, illetve az intézményvezető utasításai alapján végzik. Beszámolási kötelezettséggel tartoznak az intézményvezetőnek, illetve a helyetteseknek. A munkaköri leírásokban egyértelmű felelősség, jogkör, hatáskör kerül megfogalmazásra. "A nevelőtestület a nevelési és oktatási kérdésekben, az intézmény működésével kapcsolatban- döntési, - egyetértési, - véleményező és - javaslattevő jogkörrel rendelkezik a köznevelési törvény és más jogszabály szerint." SZMSZ 30. oldal A nevelőtestület által átruházott feladatkörök és a beszámoltatás rendje az SZMSZ 23. oldalától olvasható.

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

Megjegyzés

- Az összeállított éves belső ellenőrzési terv alapján és amikor teheti, látogatja a vezetőtársakkal és a munkaközösség-vezetőkkel a kollégák tanóráit, melyet részletes pedagógiai-szakmai megbeszélés és értékelés követ. A tapasztalatai, tanácsai fejlesztő célzatúak. A pedagógus önértékelése alapján közösen meghatározzák a fejlesztendő területeket. A félévi és a tanév végi értékelő értekezleteken nemcsak a tanulói eredményeket, hanem a kollégák éves teljesítményét, munkáját is elismeri.

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

Megjegyzés

- Példát mutatva ösztönzi kollégáit önmaguk fejlesztésére. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit (pl. bemutató órák, belső szakmai továbbképzések, jó gyakorlatok megosztása, szaktanácsadók igénybevétele). Ösztönzi és támogatja a pedagógusokat továbbképzéseken való részvételre, az önértékelésben és a minősítési eljárásban.

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

Megjegyzés

- Az intézményvezető a tantestület szerves részeként éli meg a sikereket, dolgozza fel a kudarokat. Igyekszik nyugodt, demokratikus légkört biztosítani, ahol bármikor megkereshető személyesen, empatikusan áll a problémákhoz. A velük folytatott mindennapi kommunikáció során figyelembe veszi az egyes pedagógusok eltérő személyiségét, az erősségeiket és a gyengeségeiket ismerve. Számos team aktív tagja, sokat ő kezdeményez. Tud alkalmazkodni a változó szerepelvárásokhoz (vezető, munkaközösségi tag, osztályba betanító szaktanár, vendég, ...). Így tudja sikeresen megtalálni egy új projekthez a megfelelő kulcsembert, team tagokat, ami a siker alappillére, maga mellé tudja állítani a tantestület többségét egy-egy új feladathoz. Működteti a szakmai munkaközösségeket, a különböző szakmai csoportok az őket érintő programokban részt vesznek (a szervezésben, lebonyolításban és értékelésben). (interjúk)

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

Megjegyzés

- A kollégák továbbtanulási elképzeléseit támogatja, ő maga is javaslatokat tesz a tanfolyamok elvégzésére, több szakmai napot szervez a nevelőtestület részére. A továbbképzési programot, beiskolázási tervet az intézmény szakmai céljainak, kollégái szakmai karriertervének megfelelően állítja össze. továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint igyekszik támogatni, ösztönözni a kollégákat szakmai terveik megvalósításában. "Elengedhetetlennek tartjuk a pedagógusok szemléletének alakítását (elfogadás, tolerancia, empátia), felkészítését, melyeket többek között módszertani továbbképzések segítségével próbáljuk elősegíteni." PP 27. oldal Az iskola feladatai között szerepel a pedagógusok szakirányú továbbképzésének biztosítása, hogy alkalmassá váljanak a tehetségek felismerésére, fejlesztésére. PP 34. oldal

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

Megjegyzés

- Folyamatosan feldolgozza a az új információkat. Új célokat határoz meg. A döntés előkészítésbe először a helyetteseit vonja be, ismerteti velük az álláspontját, meghallgatja az ő javaslataikat. Ha szükséges, új alternatívát keres a siker érdekében. Ezután az érintett munkaközösségek vezetőivel ül le, ahol tájékoztatja őket a lehetőségekről, megosztja velük a szükséges információkat, majd meghallgatja a véleményüket a témában. Vezetőtársaival összhangban, egymás meglátásainak, véleményének figyelembevételével vesznek részt a döntés előkészítő munkában. Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, változásokat kezdeményezzenek.

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

Megjegyzés

- Személyes kapcsolatot igyekszik fenntartani az intézmény teljes munkatársi körével, és törekszik odafigyelni problémáikra, akár személyes ügyekben is. Biztosított a véleménynyilvánítás minden területen. Türelemmel, megértéssel és odafigyeléssel fordul a munkatársak felé, figyel a személyes kapcsolattartásra, jó munkakapcsolatra. Jó kapcsolatot ápol a szülőkkel. (vezetőtárs interjú) A közvetlen munkatársi, bizalomra épülő, felelősségteljes együttműködésben látja az eredményességet. A feladatok megosztását tartja szem előtt. Az egységes követelményrendszer kialakítását és betartását, betartatását elengedhetlen feltételnek tartja.

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

Megjegyzés

- A döntéshozatali rendszer demokratikus, amennyiben a döntés meghozatalának körülményei ezt lehetővé teszik. A nevelőtestület javaslatát és véleményét általában a munkaközösségek előzetes állásfoglalása alapján alakítja ki, melyet a vezető figyelembe vesz. Az SZMSZ III.1.1 fejezete taglalja a vezető döntési- és hatásköri jogkörét: "A közoktatási intézmény vezetője – a köznevelési törvény alapján – a felelős az intézmény szakszerű és törvényes, az észszerű és takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat, és dönt az intézmény működésével kapcsolatban minden olyan ügyben, amelyet jogszabály vagy a kollektív szerződés (közalkalmazotti szabályzat) nem utal más hatáskörébe." SZMSZ 11. oldal

4.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

- Látogatja a vezetőtársakkal és a munkaközösség-vezetőkkel a kollégák tanóráit, melyet részletes pedagógiai-szakmai megbeszélés és értékelés követ. A tapasztalatai, tanácsai fejlesztő célzatúak.

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

Megjegyzés

- A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését. (4,60 Nevelőtestületi kérdőív) A pedagógusokat ösztönzi az új módszerek, projektek bevezetésére. Szakmai - oktatást segítő továbbképzések, új szakmai szakok felvételét szintén támogatja. A továbbképzéseknél, beiskolázásoknál mind az intézményi, mind az egyéni igényeket figyelembe veszi. Hospitálások, nevelési értekezletek, tantestületi megbeszélések, egyéni beszélgetések a tudás megosztás formái. Szakmai - pedagógiai online felületeken, oldalakon, szakmai linkeken talált jó anyagokat megosztja kollégáival.

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

Megjegyzés

- Nyitott, segítőkész személy, Ösztönzi és kezdeményezi az alsó és felső tagozat tapasztalatcseréjét, egymás munkájának megismerését. Biztosítja a kétirányú információt (alkalmazottak, szülők, tanulók körében). Az intézményi struktúra kialakítása megfelelő, a munkaközösségek köre elegendő. (interjúk) "A Pedagógiai Program II. 3. 8. fejezete taglalja a szülő, tanuló és pedagógus együttműködésének formáit: -szülői értekezlet, -nyílt nap (a tantestület döntése alapján kerülhet megtartásra), -fogadóóra, -családlátogatás (szükség esetén). A szülők bevonása az iskolai életbe számos formában megvalósul: – Közös program alkalmával a szülők is segítik a pedagógus munkáját. – Az ünnepélyek, versenyek és egyéb belső és külső programok esetében a pedagógus segítségével a szülő felkészíti gyermekét az adott eseményre, közreműködik." PP 49. oldal Az intézményvezető fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését: ezt segíti feladatmegbízásokkal, a célzott belső és külső továbbképzésekkel.

4.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés

- Szorgalmazza a tantestület szakmai fejlesztését, a belső tudásmegosztás különböző formáit (helyi továbbképzések szervezése, külső előadók meghívása, a munkatársak saját tapasztalatainak egymás közötti megosztása, bemutató órák). A munkaközösségi és a nevelőtestületi értekezletek témái lehetőséget adnak az

iskola pedagógusainak illetve vezetőinek a jó gyakorlatok megosztására és alkalmazásuk kiterjesztésére. (interjúk) Célkitűzések megvalósításaként szerepel a 21/22-es Munkatervben:- A térségi együttműködés fejlesztése- jó gyakorlatok megismerése. -Városi, tankerületi versenyek, rendezvények látogatása. -Képzésen szerzett ismeretek belső továbbadása. A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. (Intézményi elvárásrendszer)

4.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

- A döntések előkészítéséhez időben eljuttatja a szüksége szakmai anyagokat. A tantestületi értekezleteken lehetőség van a megbeszélésre, vélemény-cserére. egyéni problémák megoldására is mindig keresi a lehetőséget. Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat. (4,03 Nevelőtestületi kérdőív) Az intézményben a tanulók szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. (4,69 Nevelőtestületi kérdőív)

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

Megjegyzés

- Az intézményvezető hangsúlyt fektet a nevelőtestületen belül az etikus pedagógus magatartás betartására. A megfelelő tanulási környezet biztosított a tanulók életkori sajátosságainak megfelelően. Levegőzésre, mozgásra van megfelelő hely. A napközi a gondjaira bízott tanulók számára nyugodt légkört és biztonságot teremt, amely segíti őket a másnapi tanítási órákra való felkészülésben. A magatartás az erkölcsi vonások állandósága, és nem viselkedés csupán. A viszonyítási alapot az iskola által támasztott erkölcsi követelmények jelentik. (interjúk) Az intézmény honlapján is többféle szabályzat megtalálható, mely nagy segítség a szülőknek is: -(Hétvégi) házi feladatok szabályai, -Iskolai beszámoltatás szabályai (tartalmazza az iskolai dolgozatok szabályait), - Tanulmányok alatti vizsgák rendje, -Az intézmény nyitvatartásának rendje, -Panaszkezelési szabályzat, -Gyakornoki szabályzat, -Házirend, -Viselkedési alapszabályok.

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

Megjegyzés

- Nevelőtestületi értekezleten reflektál a vezető az elvégzett munkára. A beszámolóban fejlesztő szemlélet érvényesül, különös hangsúlyt kapnak a jó gyakorlatok. Az egyéni erősségeket ösztönzi a csapatmunkában. A pedagógusok felé elvárás a tanulók egyéni teljesítményének folyamatos visszajelzése a szülő és a gyerekek felé. Közösén dolgozták át értékelési alapelveiket, és követelményeiket mind tanulási, mind magatartási téren, ezek egységes betartását elvárja. Ezekben is érvényesül a fejlesztő jelleg. Saját tanítási gyakorlatában is megjelenik ez a fejlesztő szemléletű értékelés.

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

Megjegyzés

- Demokratikus légkörben, több szempontú megközelítésben igyekszik vizsgálni és figyelembe venni a dolgokat, helyzeteket. Minden törekvése arra irányul, hogy a közösség megfelelő módon tudjon együttműködni. De mindig figyelembe veszi munkatársai véleményét, még ha más szempontok szerint is szeretett volna dönteni. (vezetőtársakkal készített interjú) Empatikus vezető. Mindig körültekintően jár el, figyelembe veszi az összes ismert szempontot.

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

Megjegyzés

- Innovatív és kreatív szemléletű vezető. A pedagógusok tanórai, tanórán kívüli tevékenysége nagyon színes. (beszámoló) Nyitott a kollégái egyéni elképzeléseire, akiknek lehetőséget ad önmaguk megvalósítására, képességeik kibontakoztatására. A feltételeket biztosítja számukra. Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket. (Vezetőtárs interjú)

5.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

- A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket. (4,63 Nevelőtestületi kérdőív) Jó kommunikációs készséggel rendelkezik és jól menedzseli az intézményt. (Munkáltatói , vezetőtársi interjú) Vezetői munkájával kapcsolatban számít vezetőtársai és a nevelőtestület, a szülők véleményére, ezeket beépíti napi vezetési gyakorlatába. Vezetői értekezleteken, a munkaközösségek megbeszélésein aktívan részt vesz, ahol azonosulhat a pedagógusok álláspontjaival. (vezetőtársakkal készített interjú) Az interjúban megfogalmazza, hogy demokratikus vezetőnek tartja magát, jó a kapcsolata a munkatársakkal kollégákkal, számít a véleményükre.

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

Megjegyzés

- Elkötelezett pedagógus és vezető. Nyitott az új szakmai információk iránt. Példát mutatva aktívan részt vesz a továbbképzésekben is. Innovatív elkötelezett vezető. Nagyon fontos számára a példamutatás. Az elvégzett tanfolyamokat, melyeket a pedagógusi és a vezetői munkájához tud hasznosítani. Rendszeresen tájékozódik a törvényi változásokról, a szakmai újdonságokról, ezekről beszámol a nevelőtestületnek értekezleteken. Újszerű pedagógiai eljárások megismerését, alkalmazását, továbbadását szorgalmazza. Munkatársait biztatja a megújulásra, önképzésre, támogatja a továbbtanulásukat. (Munkatervek, SZMSZ) Az állandó változásokhoz alkalmazkodó folyamatos szakmai megújulás önmaga számára is elvárt és vezetői munkája nélkülözhetetlen eleme. Szakmai fejlődése folyamatos. Rendszeresen vesz részt továbbképzéseken, konferenciákon. Jogszabályismeret, konfliktuskezelés, módszertani ismeretek, kommunikáció tekintetében folyamatos megújulás jellemzi. (vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A vezetési programja 2013-ban készült, megbízását második intézményvezetői ciklusára pályáztatás nélkül kapta. Munkaterveiből kiderül, hogy a célokat betartva irányítja az intézményt. A vezetői program megvalósulásának időarányos teljesítését a 2020/21 beszámoló tartalmazza. "A külső és belső adottságokból kiindulva a környezeti feltételeknek megfelelő fejlesztő folyamatokat indít el, célhoz rendelt eredményeket produkál." (intézményvezetői pályázat) Vezetői maximalizmusából következik, hogy folyamatosan vizsgálja a terveinek megvalósulását.

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

Megjegyzés

- Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri és elismeri erősségeit és korlátait.(nyitottság, problémamegoldás, együttműködés, kreativitás, jó kommunikációs készség, empátia) Demokratikus vezetési stílusa személyiségével koherens, meggyőzően tud érvelni, de ő is meggyőzhető. (vezetői, munkáltatói interjú) Az önértékelés, a szaktanácsadás és tanfelügyeleti ellenőrzés eredményeit figyelembe veszi, évente önreflexiót végez. Meghatározza fejleszthető és kiemelkedő területeit. A pedagógiai program 16. oldalán ismerteti és felsorolja az intézmény erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit és az ezekből származható veszélyeket.

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

Megjegyzés

- Reflektív személyiség. Vezetői hatékonyságát folyamatosan fejleszti külső, belső mérések alapján. Önefejlesztési terve átgondolt önértékelésen alapszik. Az intézményi vizsgálatok, a teljes felhasználói kört érintő elégedettség mérések elemzése rendszeres feladat. Az iskolavezetés számára nagyon hasznos a Belső Ellenőrzési Csoport tagjainak munkája. (Interjúk) A vezetői munka iránti elkötelezettsége erős. Az állandó fejlődés, folyamatos önképzés és példamutatás irányítja és hatja át munkáját. (vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A változásokat érzékenyen és jól kezeli. Jól közvetíti a kollégái felé. A vezetői program céljai az érvényes Alapító Okirat, a Pedagógiai Program, az SZMSZ intézményi célrendszerén alapulnak. Folytatja a korábbi hagyományokat és kijelöli a további fejlesztő munka feladatait is. Ezek a célok biztosítják a folyamatosságot az elmúlt évek pedagógiai tevékenységi rendszerében, és lehetővé teszik új célok kitűzését is. (Vezetői interjú) A beszámoló tapasztalataira építi a következő év munkatervét, mely aktualizált célokat tartalmaz a nevelőtestület egyetértésével. A vezetői pályázatban kitűzött célok, feladatok változása esetén az érintettekkel közösen határozzák meg a felülvizsgálat módját és irányát.

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

Megjegyzés

- Önértékelése reális, Önefejlesztési terve objektíven tartalmazza vezetői munkájában megnyilvánuló kiemelkedő és a fejlesztésre szoruló területeket is. Nagyon önkritikus vezető, erősségeit tudatosan használja munkája során, fejleszthető területeit a tanulási folyamat részeként értékeli. (vezetői interjú) Az önreflexió, a tevékenységek előzetes és utólagos átgondolása folyamatos mind vezetői munkájában, mind pedagógus munkája során. Erősségeit igyekszik kihasználni, hibáit elismerni, indokolt esetben a változásra is kész. (vezetőtársi interjú) "Személyes képességek: -kiváló kommunikációs és szervező képesség, -gyors alkalmazkodó képesség különböző helyzetekben,-önálló és csapatmunká-ban való részvétel, -könnyen és gyorsan kialakuló személyes kapcsolat, -helikopter szemléletmód" (intézményvezetői pályázat)

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

Megjegyzés

- A vezető, példaértékű, hiteles és etikus magatartást tanúsít pedagógusokkal, diákokkal, szülőkkel és a fenntartóval egyaránt. A kollégáit tiszteli, velük négy szemközti egyeztetést folytat, kéréseiket figyelembe veszi. Támogatja őket munkájukban, személyes fejlődésükben. Kommunikációja hiteles, nyugodt. (interjúk) Tudatában van a vezetői szereppel együtt járó etikai, erkölcsi aspektusoknak. Tettei és szavai összhangban állnak egymással. Hiteles vezetői attitűd jellemzi.