

Pedagógus neve: Petrovszki Zoltánné

Folyamatazonosító: ZBZD9KX_M4MT9D21

Oktatási azonosító: 75057411718

Eredmény rögzítésének dátuma: 2018.10.17.

Kompetenciák értékelése

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

A pedagógiai célok határozottan, szakszerűen fogalmazódnak meg. Megvalósul a kitűzött céloknak megfelelő, tanulást támogató környezet megteremtése az intézményben, mind a pedagógusok, mind pedig a diákok vonatkozásában. Intézkedéseivel támogatja a helyes-, hatékony tanulási stratégiák megismerését, kialakítását, a továbbtanulási aktivitás erősítését. Az intézményben magas szintű belső tudásmegosztási gyakorlat működik. Jól működő, innovatív intézményi méréseken alapuló fejlesztő rendszert működtetnek.(BGR)

Fejleszthető területek

Nem jelölünk meg

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

Az intézményre ható változások figyelemmel kísérése, pozitív irányultságú befogadása, a megújulásban konstruktív szemlélet, összehangoltság jellemzi. Célkitűzései és feladat meghatározásai pontosak ezek következményeinek számbavétele, és az ehhez illeszkedő jövőkép meghatározása átgondolt. Az intézmény stratégiai céljainak megvalósítását együttműködés jellemzi.

Fejleszthető területek

Nem jelölünk meg

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

Hiteles, etikus vezető, aki tevékenységében számít munkatársai együttműködésére, véleményére, reális önértékeléssel bír. Vezetési stratégiájának középpontjában az intézmény jövője áll. Nyitott kollégái felé, a visszajelzéseket beépíti vezetői gyakorlatába. Hiteles vezetői attitűd és az intézménye iránti elkötelezettség jellemzi.

Fejleszthető területek

Az önmaga túlterhelésének csökkentése

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

-

Kiemelkedő területek

^

Az újszerű ötleteket, az innovációkat, a kreatív gondolkodást az együttműködést támogatja, ösztönzi, az önképzést is szorgalmazza. A belső tudásmegosztás különböző formáinak kiaknázására törekszik. A felelősségi jogkörök egyértelmű meghatározása jellemzi. A pedagógusok fejlődését továbbképzésük támogatásával ösztönzi. A belső ellenőrzés és értékelés tervezése-szervezése tudatos. Támogatja az együttműködést és team munkát.

Fejlesztendő területek

^

A feladatok szélesebb körben való delegálása. Az átadott jogkörök betartatása és betartása.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

-

Kiemelkedő területek

^

Vezetőként innovatív szemlélet jellemzi. Kapcsolati rendszerét kiemelkedően működteti. Épít a visszajelzésekre. A tárgyi eszközökről projekteken való részvétellel is gondoskodik, a célok elérését támogatja. Munkatársait rendszeres értekezleteken tájékoztatja. Szabályozottak és átláthatóak a folyamatok.

Fejlesztendő területek

^

Nem jelölünk meg.

Pedagógus neve: Petrovszki Zoltánné

Folyamatazonosító: ZBZD9KX_M4MT9D21

Oktatási azonosító: 75057411718

Eredmény rögzítésének dátuma: 2018.10.17.

Indikátorok értékelése

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

Megjegyzés

A vezető irányítja az intézmény hosszú- és rövidtávú terveinek kidolgozását, összehangolását, irányítja megvalósulásukat. A célok megfogalmazása a vezetői pályázatban is megjelenik, koherens a pedagógiai programmal. Az éves munkatervekben a célok feladatokra bontva jelennek meg.(PP, vezetői pályázat, munkatervek)

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

Megjegyzés

A pedagógiai folyamatok tervezését a vezető irányítja. A megvalósítás eredményességét vezetőtársaival (igazgatóhelyettesek és munkaközösség-vezetők), együttműködve ellenőrzi és értékeli.(Pedagógus kérdőív)

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

Megjegyzés

A pedagógiai folyamatok tudatosan tervezettek, egyértelműen jelennek meg a munkatervben. A végrehajtás során kapott eredmények elemzéséből levont konklúzió, mint megvalósítandó cél kerül be a munkatervbe. Kezdeményezi az eredmények korrekcióját szükség esetén.. Elvárásait kollégái számára jól érthetően, világosan kommunikálja. (Pedagógiai Program, Munkatervek, Beszámolók)

1.4. 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

1.2.4. 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.Különösen nagy hangsúlyt fordít a mérések eredményeinek a pedagógiai gyakorlatba való felhasználására. Ezek beépítését a tanulás és tanítás szervezésének és irányításának folyamatába kollégáira bízta. A mérés és értékelés során végzett elemző munkát követően a kapott eredmények a tervezésben manifesztálódnak.(Vezetői Pályázat, Munkatervek)

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

Megjegyzés

Vezető társa szakértelmét is igénybe veszi a mérési eredmények elemzéséhez, értékeléséhez. Ezeket ismerteti a tantestülettel. Az eredmények függvényében, ha szükséges, intézkedési tervbe foglalva, tervezik meg a szükséges lépéseket. Az elemzések során feltárt tanulságokat felhasználja a BGR-ben is. (Beszámolók, Munkatervek)

1.6. Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények

összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében.

Megjegyzés



A teljesítmények javításához alapul veszik az országos mérések eredményeit. Az aktuális tanév tanítási- tanulási folyamatainak tervezésekor felhasználják az előző évi beszámolókból tett megállapításokat. BGR értékelése folyamatos, aktualizált, gyakorlat centrikus. (Beszámolók)

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

Megjegyzés



Az intézményben kialakított tanulói értékelés alapelve a fejlesztő támogatás. Az alapelvek, célok, funkciók, követelményrendszer, a tanuló minősítés formái, kiterjedtsége, funkciója, módjai, az értékelés formái a pedagógiai programban rögzítettek, egységesen meghatározottak (PP)

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

Megjegyzés



A fejlesztő jellegű értékelésnek nagy jelentőséget tulajdonít. Ez az intézményi alapdokumentumokban nemcsak a tantárgyi képességek értékelése kapcsán, hanem az iskolai élet minden színterén megfogalmazódik. Nagy hangsúlyt kap a mindennapi gyakorlatban a differenciálás, az egyéni bánásmód, és a tehetséggondozás. Elvárja a kapott eredmények felhasználását. Törekszik a tanulói eredmények változásának nyomon követésére. A tanév során történő következetesen alkalmazott értékelések és az év végi értékelések során adott elismerések a pedagógiai folyamat részei.(PP)

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

Megjegyzés



Saját intézményi arculatukat a törvényi háttérnek megfelelően alakítja. Az oktatási-nevelési célok a kerettantervhez illeszkednek. A helyi tanterv készítésekor figyelembe veszik az intézményi sajátosságokat. Megjelenik benne az általános emberi-nemzeti értékek, és értékrend, az esélyteremtés és felzárkóztatás, a tehetséggondozás, a környezettudatos nevelés az egészséges életmódra nevelés.(PP)

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

Megjegyzés



A helyi tantervben deklarált feladatok megjelenése a tanmenetekben és a tanórákon elvárás részéről. Hangsúlyozza a tanítási-tanulási folyamat hatékonyságának növelését. Ehhez a dokumentumok folytonos, változó igényekhez való igazítására helyezi a hangsúlyt.(PP, Munkatervek)

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

Megjegyzés



Tudásmegosztással, továbbképzéseken való részvétel biztosításával támogatja és irányítja a differenciálót, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat, új pedagógiai módszereket, eszközöket, amelyek lehetővé teszik a tanulók hatékony, egyéni fejlesztését. Kiemelten kezeli az intézményben a személyre szabott nevelési-oktatási eljárások megvalósítását. Ezt felzárkóztató- (SNI- s, BTM-N- es tanulók foglalkoztatása, korrepetálások), és tehetséggondozó szakkörök formájában valósul meg.(PP, Munkatervek, Beszámolók, Vezetői Pályázat)

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

Megjegyzés



Irányító munkájában a tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást az intézmény kiemelt területeként kezeli. Vezetői programjában célként jelenik meg a kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal való foglalkozás kialakult jó gyakorlatának folytatása. (PP, Vezetői Pályázat, Munkatervek)

1.13. Nyilvántartja a korai intézményelhagyás kockázatának kitett tanulókat, és aktív irányítói magatartást

tanúsít a lemorzsolódás megelőzése érdekében.

Megjegyzés



Intézkedéseket fogalmaz meg a lemorzsolódás megelőzésére. A pedagógiai programban az ehhez kötődő tevékenységek meghatározottak a kiemelt figyelmet igénylő és a szociális hátránnyal küzdő gyermekek vonatkozásában.(PP , Vezetői Pályázat, Munkaterv)

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

Megjegyzés



A jövőkép megfogalmazásában megjelennek az intézmény speciális helyzetéből adódó, helyi sajátosságokra reagáló célok, feladatok. Ezek a szilárd értékrend kialakítása, a hagyományok ápolása, valamint a környezeti igények, a jó gyakorlatok követése. Tervezését előrelátás, a megvalósításhoz szükséges feltételek megteremtése, a lehetséges partnerek azonosítása jellemzi.(PP, Vezetői Pályázat)

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

Megjegyzés



Az iskolában folyó nevelő és oktató munka céljait és feladatait közvetíti a pedagógus kollégák felé. A fenntartóval és a vezetőtársakkal készített interjú alátámasztja, hogy minden lehetőséget megragad, hogy közvetítse intézménye jövőképét, alapelveit és céljait az intézmény partnerei és környezete felé. Az intézmény rövid és a hosszú távú céljait világosan jelöli meg. Kollégáit aktív részvételekre ösztönzi az intézményi célok elérésében. Ehhez adekvát eszköz-, és eljárásrendszert biztosít, melyek támogatják a célok elérését, a tanítási-tanulási folyamat hatékonyságát. (PP)

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

Megjegyzés



A stratégiai dokumentumok összefüggő egységet alkotnak. A vezető által megfogalmazott jövőkép, a hosszú távú célok, a pedagógiai program alapelveivel és célrendszerével megegyeznek.(PP, Vezetői Pályázat, Munkaterv)

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

Megjegyzés



Beazonosítja és permanensen követi az intézményt érintő létfontosságú változásokat. Nyitott a kihívásokra, az új lehetőségekre, melyekre rugalmasan reagál. Rendszeresen (félévkor, tanév végén, illetve folyamatosan) értékeli a célok megvalósulását, és meghatározza a szükséges lépéseket, esetlegesen célokat vagy feladatokat módosít. Munkáját folyamatos megújulás, az új iránti érdeklődés, innovatív szemlélet jellemzi. (Vezetői Pályázat, Beszámoló)

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

Megjegyzés



Stratégiai döntései meghozatala előtt figyelembe veszi kollégái véleményét, bevonja őket az előkészítésbe. A megváltozott körülményekhez igazodva választja az általa megfelelőnek ítélt lehetőséget. (Munkaterv, Pedagógus kérdőív)

2.6. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelné és végrehajtani.

Megjegyzés



Az intézmény jövőjét meghatározó stratégiai döntések meghozatalánál figyelembe veszi pedagógustársai véleményét. Szabatosan fogalmazza meg célkitűzéseit rövid és hosszú távon egyaránt. A pedagógiai dokumentumokban nyomon követhetők a megváltozott célok hatásai, folyamodványai. Ezeket a beszámolóban elemzik. A közösen kialakított és elfogadott célok megvalósításában a tantestület jó része elkötelezett.(Interjú, Beszámoló, Munkaterv)

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

Vezetőtársaival és a pedagógusokkal együttműködésben beazonosítja a fejlesztendő területeket, majd a célok megvalósulását folyamatosan követi. Ebben is törekszik a tudatosságra és a tervszerűsége.(Beszámoló, munkatervek, Vezetői Pályázat, Interjú)

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

Megjegyzés

Reálisan látja az intézmény erősségeit és gyengeségeit. Ezen alapul elemző tevékenysége. Eredményei a beszámolóokban kerülnek lejegyzésre. A gyengeségekhez kapcsolódó intézkedési terveket készít, amik a következő év munkatervében kerülnek rögzítésre. (Beszámoló, Interjú, Munkatervek)

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

Megjegyzés

Biztosítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek megvalósítását. Irányítja azok lebontását és összehangolását, értékelését, továbbfejlesztését. Az intézmény céljait részletesen, széles körűen rögzíti a pedagógiai programban. Rugalmas szemléletű tantestületet alakított ki, melynek tagjai érzékenyen reagálnak az intézményt érintő változásokra. A tervezési folyamatokat irányítja és kontrollálja. Az értékelés-mérés elemzésben a munkaközösségek és vezető társa véleményére épít.(PP, Interjú, Munkatervek, Beszámoló)

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

Megjegyzés

A konkrét célok és feladatok meghatározása pontos, részletes Elfogadott az értékrendszere, melyet adekvátan tudnak alkalmazni a tantestület tagjai. (PP, Munkatervek)

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

Megjegyzés

A munkatársaival való kapcsolattartások formái, rendszeressége szabályozott, az információk áramoltatása folyamatos. Tájékoztatja munkatársait a változásokról, önfejlesztésre ösztönzi őket (továbbképzések, előadások, egyéb források). Elősegíti kollégái továbbtanulási-, továbbképzési szándékait. Támogatja más oktatási intézményekben való hospitálásaikat. (Munkatervek, Interjú)

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

Megjegyzés

Megvitatja a tantestület tagjaival az innovációs lehetőségeket, elfogadja javaslataikat, ezek figyelembe vételével dönt a fejlesztésekről. A vezetés számos innovatív pályázat megvalósításában, fejlesztések kimunkálásában partnere a nevelőtestületek (PP, Munkatervek, Beszámoló)

3.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

Vezetői munkáját a reflektivitás jellemzi. Igényli kollégái visszajelzéseit. Figyelembe veszi munkatársai véleményét, elfogadja érveiket.(PP, Pedagógus Kérdőív)

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

Megjegyzés

Munkájának tervezésében és a megvalósításában önreflexió jellemzi. Tisztában van erősségeivel estleges hiányosságaival. Az intézményvezető jelenléte meghatározó az intézményben.(Önértékelés, Interjú)

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

Megjegyzés



A vezetői önértékelő kérdőív és a vezetői interjú azt mutatja, hogy önértékelése, önismerete reális. Vezetési ismereteit, vezetői kompetenciáit önképzéssel és tanfolyamokon való részvétellel folyamatosan bővíti. (Önértékelés, Interjú, Vezetői Pályázat, Beszámolók)

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

Megjegyzés



A szakmai megújulás és az önálló információszerzés terén személyes példával áll kollégái előtt. Vezetői kompetenciáit, vezetési ismereteit folyamatosan bővíti önképzéssel és tanfolyamokon való részvétellel. (Vezetői Pályázat, Interjú)

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

Megjegyzés



Szilárd a vezetői munka iránti elkötelezettsége. Önmagával szemben magas követelményeket támaszt. Munkájában számít a vezetőtársai és a fenntartó visszajelzéseire. (Interjú, Vezetői Pályázat)

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

Megjegyzés



Magatartása és kommunikációja hiteles, etikus. Viselkedése, az általa képviselt értékek iránti elkötelezettsége példaként szolgálnak tantestület számára. (Interjú, Beszámolók)

3.7. A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

Megjegyzés



Vezetői programjában megjelölt célkitűzései fellelhetők a tervezésben és a megvalósulásban egyaránt. Munkájában tükröződik a szakmai ismeretek folyamatos bővítésére, a naprakész információszerzésre való igénye. Ismereteit beépíti mindennapi tevékenységeibe. Az év végi beszámolókból megjelennek a következő tanév tervezési feladataihoz szükséges új információk. (Beszámolók, Munkatervek, Vezetői Pályázat)

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

Megjegyzés



Munkájában képes a megújulásra, a megváltozott körülményekhez való alkalmazkodásra, előzetes terveinek módosítására. Vezető pályázatát szükség esetén felülvizsgálja, átértékeli, a megváltozott körülményekhez igazítja. A változásokról az érintetteket tájékoztatja. (Interjú, Vezetői Pályázat, Önértékelés)

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

Megjegyzés



Munkatársai felelősség-, jog- és hatáskörét meghatározza, feladataikat egyértelműen rögzíti. A szervezet jól strukturált, világosan meghatározott feladatok és az azokhoz kapcsolódó felelősök konkrét meghatározása jellemzi. Az érintettek számára az éves munkatervekben egyértelműen megjelennek az aktuális feladatok, és a hozzájuk rendelt felelősök. (SZMSZ, Munkatervek)

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 vezetési feladatok elosztása az SZMSZ által deklarált. Egy részüket a vezetőtársak végzik egymással együttműködve, a vezető irányításával. (SZMSZ, Munkatervek)

4.3. Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az

országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében.

Megjegyzés



Tudatosan alakítja és szervezi, irányítja a belső ellenőrzés-értékelés folyamatát. Az ellenőrzéseknek maga is résztvevője A pedagógusok szakmai ellenőrzését és értékelését fontos vezetői feladatnak tartja. Célja egy jól definiált ellenőrzési rendszer kialakítása. (PP, Munkaterv, Önértékelés, Interjú)

4.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés



Részt vesz a pedagógusok óráinak látogatásában, melyeket, rendszeresen, tervezetten végeznek. Azokat értékeli, elemzi, a tapasztalatokat megosztja kollégáival.(SZMSZ, Munkaterv)

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

Megjegyzés



Támogatja a munkatársak fejlődését, erősségeiket elismeri. A fejlesztésre szoruló területeik javítására ösztönzi őket. Fejlesztő célú szakmai beszélgetéseket kezdeményez. (Interjú, Beszámoló)

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

Megjegyzés



A nevelőtestület tagjait továbbképzéseken való részvétel lehetőségének biztosításával ösztönzi a folyamatos fejlődésre. Kollégáit rendszeresen tájékoztatja az elérhető képzésekről. Megteremti a lehetőséget a helybeni önfejlesztésre is továbbképzések szervezésével. Az egyéni elképzeléseket is támogatja lehetőségekhez mérten.(PP, Munkaterv)

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

Megjegyzés



Támogatja és motiválja munkatársait szakmai céljaik megvalósításában. Nagy hangsúlyt fektet a megszerzett tudás tanítási folyamatba való beépítésére, így szem előtt tartja az intézményi igényeket.(Interjú, Vezetői Pályázat, Munkaterv)

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

Megjegyzés



Aktívan működteti a munkaközösségeket, részt vesz a team munkában.(PP, Munkaterv)

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

Megjegyzés



Az intézményén belüli együttműködések kezdeményezője, ösztönzője, támogatója. Munkaértekezleteket, műhelymunkákat szervez, megbeszéléseket tart, szakmai kapcsolatokat létesít. (PP, Munkaterv, Interjú)

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

Megjegyzés



A továbbképzési program az intézmény céljaival, az intézményi hiányterületekkel, valamint a munkatársak szakmai karriertervével összhangban készült.(Vezetői Pályázat, Munkaterv, PP)

4.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés



Változatos formáit használják a belső tudásmegosztásnak: intézmények látogatása, hospitálások, továbbképzések szervezése. Segíti a munkatársak saját tapasztalatainak egymás közötti megosztását.(PP, Munkaterv)

4.12. Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe

bevonja az intézmény munkatársait és partnereit.

Megjegyzés



A döntések előkészítésébe bevonja munkatársait. Figyelembe veszi a döntések előkészítésekor a partnerek, a nevelőtestület, a szülők és a diákok igényeit. A megbeszélésre, a véleménycserére a tantestületi értekezleteken lehetőség van.(PP, Interjú, Pedagógus kérdőív)

4.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés



Az információkat tervezett értekezleteken osztja meg munkatársaival. Ez az interjúk által is igazolt.(Munkatervek, SZMSZ)

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

Megjegyzés



Elfogadja mások véleményét. Támogató közeget biztosít munkatársainak, melyben mindenki véleményt nyilváníthat. (Interjúk)

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

Megjegyzés



Személyes kapcsolatot tart fenn munkatársaival, jelenléte meghatározó az intézményben. Nélkülözhetetlennek tartja a pozitív munkahelyi légkört. Hangsúlyosan kezeli a dolgozókkal szembeni személyes kontaktus tartását. (Munkatervek, Pedagógus kérdőív)

4.16. 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



Igyekszik az eredményes tanulási folyamatot eredményező, optimális tanulási-tanítási környezet kialakítására. Ehhez igazítja vezetői tevékenységét, mely kihat a tanulók, és az ott dolgozók munkájára. Rendszerszemléletű vezetői attitűd jellemzi. Az iskolában a szabályok mindenki által ismertek, a közösen kialakított belső rend, az egyértelmű követelmények megalapozzák a tanulási folyamatot támogató környezetet. (PP,SZMSZ)

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

Megjegyzés



Személyes példával ösztönzi a pedagógustársait az új módszerek, projektek bevezetésére, az önművelésre. Hangsúlyozza a tanulók igényeihez alkalmazkodó oktatási formák bevezetésének, gyakorlati alkalmazásának pozitív hatásait. Innovációs tevékenysége kimagasló.(PP,Interjúk)

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

Megjegyzés



Rendelkezik az intézmény működtetéséhez szükséges jogi ismeretekkel, ismeri a központi elvárásokat. Napra készen nyomon követi a törvényi változásokat.(Vezetői pályázat, Interjúk, PP,)

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

Megjegyzés



Munkatársait a változó jogszabályi környezetről rendszeres értekezleteiken tájékoztatja. (SZMSZ)

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

Megjegyzés



A kapcsolattartásnak változatos módjait alkalmazza. A tantestület tagjait érintő információkat, jogszabályi változásokat több kommunikációs csatornán is megosztja. Felhívja a pedagógusok figyelmét az őket érintő változásokra.(SZMSZ.PP, Munkatervek)

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

Megjegyzés



A szakmai megbeszélésekbe bevon minden érintettet. Ezek hatékonyságát a kommunikáció több csatornán történő folytatása biztosítja.(Munkatervek)

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

Megjegyzés



Igyekszik a kollégák egyenletes terhelését biztosítani. Törekszik a szakmai munka minőségi végzésére, a szakos ellátottság biztosítására. Előrelátóan és tervezetten szervezi a humánerőforrás biztosítását.(Vezetői pályázat, Pedagógus kérdőív, Interjú)

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

Megjegyzés



Kiemelt figyelmet fordít az intézmény létesítményeinek biztonságos, a céloknak megfelelő és szakszerű működtetésre, a higiéniára. Ésszerű fejlesztéseket hajt végre. (vezetői Program, Munkatervek, Interjúk, Önértékelés)

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés



A jogszabályi előírásoknak megfelelően hozza nyilvánosságra az intézményi dokumentumokat. (PP)

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

Megjegyzés



Az intézményi munka eredményeinek bemutatására több kommunikációs csatornát igénybe vesz.(Vezetői pályázat, Munkatervek)

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés



Az intézményi szabályozások rendszere egyértelmű. Jól átlátható rendszerbe foglalja a folyamatokat, biztosítja ellenőrzésüket.(SZMSZ, PP)

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés



Kollégáitól elvárja a precíz, aktualizált dokumentációs munkát. (Interjúk)

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

Megjegyzés



Az intézmény széles körű belső és külső kapcsolatokkal rendelkezik. A vezető aktív részese a kapcsolatok ápolásának. Hangsúlyt fektet az intézményi célok elérését segítő kapcsolati háló építésére. (PP, SZMSZ, Beszámolók)

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

Megjegyzés



Az intézményvezető együttműködik a fenntartóval az erőforrások biztosítása érdekében. Kapcsolattartásuk mindennapos. (Interjúk, Munkatervek, SZMSZ, PP)