

### 1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

#### 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.

*Az intézményi alapdokumentumok szerint az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási célok, feladatok meghatározása az igazgató feladata a nevelőtestülettel egyetértésben. A vezető a pedagógiai program összeállítója (Pp.70.o., SZMSZ, 12. oldal)*

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

*Az intézmény nevelőtestülete és partnerei által deklarált célok, eredmények elérésében az igazgató támogató módon együttműködik a célok megvalósulásának követésével. (Pp.70.o., SZMSZ, 12. oldal)*

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

*Az intézmény alapdokumentumaiban kiemelt célként szerepel a tanulói eredmények javítása, a tanulóközpontúság. Teljes Pedagógiai program, interjúk.*

#### 1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a tanulási-tanítási folyamatba?

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.

*Az intézmény saját belső mérési rendszerét felhasználja további céljai és feladatai kitűzéséhez. SzMSZ 6.o.*

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

*A szakmai műhelyek keretei között megtörténik a tanulás eredményességéről szóló információk értékelése. SzMSZ.6.o.*

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

*Kisiskolai keretek között, a patrónusok közreműködésével a tanulói teljesítményeket folyamatosan nyomon követik, a visszacsatolás folyamatos. SzMSZ 18.o., Pp 9.f.*

### 1.3. Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?

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

*Az intézménynek sajátos tanulóértékelési, mérési rendszere van, mely kifejezetten a fejlesztésre épül. Ez a rendszer az alapidokumentumokban és a tanév rendjében is meg van határozva. SzMSz. 34.o., Pp 9.f*

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

*A Pedagógiai program szellemisége, és az SzMSz vonatkozó pontjai is – például a tanárértékeléssel kapcsolatban – ezt tükrözik. SzMSz.31-34.o.*

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

1.4.9. A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi tantervet a kerettantervre és az érettségi követelményekre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

*A helyi tantervek és kerettantervek elkészítése, korrekciója, saját tanulási segédletek kialakítását a szakmai közösségek végzik, ezeket teljes mértékben az intézmény sajátosságaihoz igazítják, melyet az epochális oktatás jellemez. Pp 7.f.*

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

*A tanmenetek, tantervek kidolgozásának és összehangolásának feladata a szakmai műhelyek, és végsősoron a nevelőtestület hatáskörébe tartozik. A követelményeket világossá teszik a tanulóközösség számára, például a részükre minden évben kiadott részletes Diáknaptáron keresztül, mely a tanév rendjét és követelményeit tartalmazza. SzMSz 6.o. + Alternatív tanterv alapján dolgoznak. 1.o., 7-8.o. 10-11.o.:a tantervet és a teljes képzési programot a pedagógusok hozzák létre, kifejezetten a tanulói szükségletek és visszacsatolások alapján. Továbbá: 23, 27,34, 39,67,79, 85-89.o.*

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

1.5.11. Irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat, a hatékony tanulói egyéni fejlesztést.

*A differenciált tanulási folyamatot, az egyéni tanulási utak kialakítását az intézményben kisiskolai és patrónusi szinten alakítják ki, ezeken a szinteken a hatékony egyéni fejlesztés megvalósul, mely az intézmény pedagógiai programjában fontos deklarált cél. SzMSz. 21.o., Pp 16-28.o.*

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

*A kiemelt figyelmet igénylő tanulókról kisiskolai, patrónusi és szaktanári szinten gondoskodnak az intézmény pedagógusai, ez a folyamat decentralizált, de hatékonyan működik. Pp 74.o.*

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

*A korai intézményelhagyás nem jellemző, egyfelől az intézmény elit jellege, másrészt hangsúlyozottan egyéni fejlesztő és differenciált pedagógiai eszközök folyamatos használata miatt. (Interjú)*

## Tevékenységek

### Fejleszthető tevékenységek

Nincs.

### Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény alapdokumentumaiban kiemelt célként szerepel a tanulói eredmények javítása, a tanulóközpontúság, ezeket az alapelveket a vezető kezdeményezésére fektették le. Az intézménynek sajátos tanulóértékelési, mérési rendszere van, mely kifejezetten a fejlesztésre épül. Ez a rendszer az alapdokumentumokban és a tanév rendjében is meg van határozva. A tanmenetek, tantervek kidolgozásának és összehangolásának feladata a szakmai műhelyek és a nevelőtestület hatáskörébe tartozik. Az intézmény nevelőtestülete és partnerei által deklarált célok, eredmények elérésében az igazgató támogató módon együttműködik a célok megvalósulásának követésével.

## 2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

### 2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?

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

*A külső és belső környezeti változásokat figyelembe véve alakítja ki az intézményi jövőképet, („Hogy hogyan működik majd 10 év múlva az AKG, azt jórészt most kell kitalálni. Ez a pedagógiai vezető dolga”) SzMSz 12-13. o., Pp 7.o.*

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

*Az alapítás óta, az intézet alapítójaként, pedagógiai vezetőjeként, a változatlan alapelvek mentén a szervezi, irányítja, felügyeli azok tanulási-tanítási folyamatokba való beépülését. SZMSz 12-13.o.*

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

*A pedagógiai vezető az alapítás óta ugyanaz a személy. Az intézmény programját, jövőképét maga a vezető alkotta. (Elégedettségmérés)*

### 2.2. Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?

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

*A külső és belső változások alakulását napi szinten figyelemmel kíséri, ezekre konstruktívan reagál. (Vezetői interjú)*

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

*A szükség szerinti változtatást napirenden tartva, azok folyamatát, nehézségeit, lehetőségeit munkatársaival megosztja, ezek megvalósításában támaszkodik rájuk. SzMSz, 16-31. o., Elégedettségmérés, Interjúk.*

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

*A változások szükségességét a nevelőtestület elé tárja, a változás folyamatáról közösen hoznak döntést. A változás folyamatát képes megtervezni, értékelni és végrehajtani. (Valamennyi interjú).*

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

2.3.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

*A célok megvalósulását évenként elemzi, azokat intézménye munkatársaival, partnereivel (szülők, tanulók) megosztja, nyilvánossá teszi. Pp 72. o., Tanévvégi beszámoló*

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

*Az intézmény munkáját külső szakemberek rendszeresen átvilágítják (több tanulmány készült az AKG-ban folyó nevelő-oktató munkáról). Ezeket, valamint a szakmai műhelyek jelzéseit felhasználva határozza meg az intézmény fejlesztési területeit. Pp 16-26., Elégedettségmérés, Beszámoló, SzMSz*

### 2.4. Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?

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

*A pedagógiai vezető irányítja az intézmény terveinek lebontását, azok megvalósítását és végzi annak értékelését. SzMSz 6.o.*

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

*Az iskola stratégiai kérdéseivel a pedagógiai vezető foglalkozik, ezek meghatározása pontos, érthető, végrehajtható. Pp 10.f.*

### 2.5. Hogyan teremt a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

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

*A változások szükségességét a heti szintű nevelőtestületi értekezleteken közösen megvitatják, a vezető folyamatosan informálja kollégáit. (Interjú, SzMSz, Pp 66.o.)*

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

*Tevékenysége során a tanulás-tanítás eredményességét szolgáló innovációkat kezdeményezi, ezekben élen jár. (SzMSz 13.o., Beszámoló, Interjúk)*

## Tevékenységek

### Fejleszthető tevékenységek

Nincs.

### Kiemelkedő tevékenységek

A változások szükségességét kiemelten kezeli, a kollégáiban az ez irányú igényt kialakítja. Az intézmény programját, jövőképét maga a vezető alkotta és munkatársaival egyetértésben folyamatosan alakítja.

## 3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

3.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

*Vezetői munkájában, döntéseiben épít kollégái véleményére, figyelembe veszi ötleteiket, javaslataikat. (Pp, SZMSZ, Elégedettségmérés)*

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

*Tudatos, vezetési stílusát demokratikusnak tartja, és vezetőtársai is így látják. Ismeri erősségeit és korlátait. Tudatosan épít saját erősségeire, erős a meggyőzőképessége. (Interjúk)*

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

*Önértékelése reális, erősségeit tudatosan felhasználja, tisztában van gyengeségeivel. (interjúk)*

### 3.2. Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?

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

*Önmaga fejlesztése iránt elkötelezett. Keresi az új információkat. (Interjúk)*

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

*Saját és mások tapasztalatai alapján vezetői hatékonyságáról visszajelzést kér és kap. (Vezetői interjú és AKG Vezetői dokumentum).*

3.2.6. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelően.)

*Teljes mértékben hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Interjúk)*

### 3.3. Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetői programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?

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

*Az AKG magániskola, dokumentumban foglalt vezetői programmal nem rendelkezik. A vezetői program a pedagógiai program megvalósítását foglalja magában. (Interjú)*

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

*A körülményeket figyelembe véve, az intézmény alapcéljai mentén, kezdeményezi az alapítástól kezdve a változtatást. (30 év alatt 27-szer módosították a PP-t! A pedagógia vezető „pályázata” maga az iskola „megalkotása”)*

## Tevékenységek

### Fejleszthető tevékenységek

Nincs.

### Kiemelkedő tevékenységek

Tudatos, vezetési stílusát illetően. Ismeri erősségeit és korlátait. Tudatosan épít saját erősségeire, erős a meggyőzőképessége. A tanári szakma és az iskolavezetés területén keresi az új információkat, önmaga fejlesztése iránt elkötelezett.

## 4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

### 4.1. Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?

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

*Az alapszabályok alapján a munkatársak felelősség- és jogköre egyértelműen meghatározott, a vezető maximális felhatalmazást ad. (SzMSZ, Pp)*

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.

*Önigazgató intézményként a feladatkörök tisztázottak, a döntések az adott szinten dőlnek el. A legfőbb döntéshozó a nevelőtestület, amelynek döntéseit maga is betartja. (Interjúk, SzMSZ 3.o. szervezeti felépítés, +vezetőtársak feladatai, „házmester” rendszer 17.o.)*

### 4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

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

*A visszajelzéshez (pedagógusokról) évenkénti elégedettségmérést végeznek. A belső ellenőrzést kisiskolai és a szakmai műhelyek szintjén végzik. Ez a pedagógiai vezetőnek nem feladata. (Interjúk)*

4.2.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

*Lásd előző pont.*

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

*A pedagógusok értékelése elsősorban az iskolahasználók oldaláról történik. Ez a szakmai műhelyek feladata. SZMSZ 7.o., fejlesztő hospitálás.*

#### 4.3. Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?

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

*Belső továbbképzést, szakmai műhelyeket működtet, ösztönzi a nevelőtestület tagjait a fejlődésre. (Interjúk)*

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

*Teljes mértékben, sőt, igény esetén intézményi döntés alapján akkreditált belső továbbképzéseket szervez, a munkatársak továbbképzését az intézmény anyagilag 80%-ban támogatja. (Interjúk)*

#### 4.4. Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?

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

*Az iskolában szakmai műhelyek működnek, melynek aktív tagja a pedagógiai vezető. SZMSZ 6.o, Pp 7.o.)*

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

*Az intézményen belüli együttműködés az iskola alapfelépítéséből következik. Jelentősen támaszkodik az önszerveződő munkára. Szakmai műhelyek működése, pl. Pp 7.o. Patrónusi rendszer, kisiskolák, 10.o. Önszervező iskola. Beszámoló.*

#### 4.5. Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?

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

*A továbbképzési program és a beiskolázási terv a nevelőtestület döntése alapján áll össze, a pedagógusok egyéni szakmai céljait maximálisan figyelembe veszi. (Interjú)*

4.5.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

*A szakmai műhelyekre támaszkodva rendszeresen felméri, milyen szakmai, módszertani tudásra van szüksége az intézménynek. Teljes mértékben szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit. Szakmai műhelyek, kisiskolák. A pedagógiai vezető azonban felelős ezek megszervezéséért. SZMSZ 13.o.(Interjú)*

#### 4.6. Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?

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

*A döntések, döntések előkészítésében teljes körűen és szervezett formában vonja be munkatársait, partnereit. Az egyes döntések színterei pontosan meghatározottak, a döntésben minden érintettnek részt kell venni. SZMSZ, Pp*

4.6.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

*A pedagógiai vezető megkerülhetetlen az iskolában. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel. (SZMSZ, Pp, Interjú, AKG Vezetői dok.)*

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

*Demokratikusan működő intézményről lévén szó, ez teljes mértékben teljesül. Legfőbb döntéshozó szerv a nevelőtestület. (SZMSZ, Pp, Interjú, AKG Vezetői dok.)*

#### 4.7. Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?

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

*Több csatornán keresztül tart kapcsolatot az intézmény munkatársaival, leghatékonyabbnak a személyes megbeszélést tartja. (Interjúk)*

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

*Önszervező iskola, kisiskolai, patrónusi szinten irányítják a tanulási kultúrát. (SZMSZ, Pp, Interjú, AKG Vezetői dok.)*

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

*Ösztönzi, támogatja az innovációt és a kreatív gondolkodást, és ezek hangsúlyosan jelennek meg a tanítási-tanulási folyamatban. (Interjúk)*

### Tevékenységek

#### Fejleszthető tevékenységek

Nincs.

#### Kiemelkedő tevékenységek

Ösztönzi, támogatja az innovációt és a kreatív gondolkodást, és ezek hangsúlyosan jelennek meg a tanítási-tanulási folyamatban. A szakmai műhelyekre támaszkodva rendszeresen felméri, milyen szakmai, módszertani tudásra van szüksége az intézménynek. Teljes mértékben szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit. A döntések, döntések előkészítésében teljes körűen és szervezett formában vonja be munkatársait, partnereit.

### 5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

#### 5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

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

*Folyamatosan figyelemmel kíséri az aktuális jogszabályokat. (Interjúk)*



5.1.2. A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja.

*A pedagógusok munkáját érintő jogszabályi-változásokat a nevelőtestület elé tárja. (Interjúk)*

## 5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

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

*Többféle kommunikációs csatornát működtet, heti szinten szerveznek nevelőtestületi értekezleteket, a döntéshozókhoz a tájékoztatóanyagokat írásban elküldi az érintetteknek. A honlapon az iskolai dokumentumok elérhetők, az intézmény működése nyilvános és nyitott. SZMSZ, Interjúk*

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

*Önigazgató intézményként az értekezletek, megbeszélések rendszerezettek. Az ezeken folyó kommunikáció gyakran nem tűnik hatékonynak, de ezt önigazgatás egyetlen útjának tartják. (AKG-vezetői dokumentum)*

## 5.3. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?

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

*Kisiskolai és szakmai műhelyek szintjén történik meg a feladatok elosztása. Az innovatív ötleteket támogatja. SZMSZ, Pp*

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

*Megtörténik. Pp 8.f, Beszámoló*

## 5.4. Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?

5.4.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

*Igen. (Honlap)*

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

*A pedagógiai vezető, mint a külső kommunikációért felelős személy, folyamatosan működteti a kommunikációs csatornákat. Széleskörű nyilvánossággal hatékonyan törekszik a pozitív kép kialakítására. (Honlap)*

## 5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

5.5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

*Önszabályozó intézmény. Az átvilágítható működést alapvető fontosságúnak tartja. (AKG vezetői dokumentum, interjúk)*

5.5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

*Az intézményi dokumentáció a hatályos jogszabályoknak megfelelően működik. (Interjúk, Honlap)*

## 5.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?

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

*Az intézmény partneri köreit azonosítja, és azok képviselőivel, szervezeteivel kapcsolatot tart. A partnerek szabályozott módon vesznek részt az intézmény életével kapcsolatos döntésekben. (pl. AKG alapítvány)*

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

*AKG alapítvány a fenntartó. Velük hatékonyan együttműködik pénzügyi, tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. SZMSZ, Beszámolók, melynek része a gazdasági jelentés.*

## Tevékenységek

### Fejleszthető tevékenységek

Önigazgató intézményként az értekezletek, megbeszélések rendszeresek, az ezeken folyó kommunikáció gyakran nem elég hatékony.

### Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény működését teljes körűen átlátja, intézményi struktúrában gondolkodik, képes nagyobb távlatban gondolkodni. Az intézmény nyilvános és átvilágítható működését biztosítja.