

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása 90,91%**1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a tanulás a tanulói eredmények javulását eredményezze?**

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

teljesül

Az intézmény egyik alapítója, így nyilván meghatározó a szerepe benne. Az intézmény sajátos szervezeti felépítésének és működési mechanizmusának megfelelően jelenleg is résztvevője az alapelvek meghatározásának. (vezetői, munkáltatói és vezetőtársak interjúi stb.)

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

teljesül

Együttműködik az intézmény sajátos szervezeti felépítése és működési mechanizmusa szerint. (SzMSz, vezetői, munkáltatói és vezetőtársak interjúi stb.)

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

teljesül

Az elvárás nehezen értelmezhető az intézmény működésének tükrében, de teljesül az indikátor. (vezetői, munkáltatói és vezetőtársak interjúi, PP 79. old. stb.)

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

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

inkább teljesül

Az indikátor nem teljesen értelmezhető az intézményi működés keretei között (a tanítás szervezése, irányítása más módon történik.)

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

teljesül

Az információmegosztás rendszeres az intézményben, bár az indikátorban szereplő vertikális kommunikáció helyett a horizontális kommunikáció a meghatározó az intézményben. (SzMSz, vezetői és vezetőtársak interjú stb.)

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

inkább teljesül

Nem kér ilyen beszámolót, az indikátor más módon teljesül az intézményi szervezeti kultúrájának megfelelően, ill. a pedagógiai programjukban rögzítettek szerint.

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

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

teljesül

A fejlesztő jelleg hangsúlyos, jelen van az intézményi alapelvek meghatározásakor. (SzMSz, vezetői, munkáltatói és vezetőtársak interjúi stb.)

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

inkább teljesül

Nem csupán az ő irányításával (lásd korábbi indikátorok megjegyzései)

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

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

teljesül

Nem ő igazítja oda, (l. az alapítványi iskola sajátosságai), de az indikátor teljesül más módon.

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

N.é.

Nincs tanmenet az intézményben, nem releváns az indikátor.

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

N.é.

Nincs tanmenet az intézményben, nem releváns az indikátor.

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

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

teljesül

A célok hangsúlyosan megjelennek az intézmény Pedagógiai Programjában; a működési kereteknek megfelelő szerepe van benne. (Pedagógiai Program)

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

teljesül

A támogatás nem annyira speciális jellegű az intézményi működés kereti között, ez a feladat elsősorban nem az övé, de magas szinten megvalósul. (Pedagógiai Program 10. o., SzMSz, vezető interjú)

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

N.é.

Nincsenek ilyen tanulók, nem releváns az indikátor.

Tevékenységek

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

kiemelkedő

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

kiemelkedő

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

kiemelkedő

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

megfelelő

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

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A negyedik tevékenység nem értelmezhető, mert az intézményben nincsenek tanmenetek. Az AKG működési keretei, autonómiái között a többi területen is korlátozottan értelmezhető a vezető szervező-irányító-beépítő-ellenőrző szerepe, így ezt fejleszteni nem szükséges.

Kiemelkedő tevékenységek

A tanulói kulcskompetenciák fejlesztéséért, a személyes pedagógia keretei között megvalósuló differenciálásért, az iskolahasználók együttműködésén alapuló kultúra megteremtésért, fenntartásáért végzett vezető tevékenység. A vezető tanácsadói, véleményformálói szerepe erős a pedagógiai folyamatok alakításakor.

2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

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

teljesül

Tisztában van a jogi szabályozókkal és változásaikkal. (valamennyi interjú)

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

teljesül

Rendszeres a kommunikáció az iskolában. Nem feltétlenül a vezető teszi ezt, de a koordinátorokon keresztül, más módon eljutnak a szükséges információk az iskolai autonómiákhoz. (vezetői, vezetőhelyettesi interjú)

2.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

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

teljesül

Többféle kommunikációs eszközt is használ. Elektronikus csatornákat és rendszeresen, rendszerszerűen személyes csatornákat is működtet. (vezetői, vezetőhelyettesi interjú)

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

teljesül

A vezetőhelyettesek ezt az interjú során megerősítették. Hatékony, szakszerű kommunikáció jellemzi.

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

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

teljesül

Az autonóm testületek szerepe miatt ez az indikátor is nehezen értelmezhető. (SzMSz 4-7. oldal) . A rendszer működik, az indikátor megvalósul.

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

teljesül

A hatáskörének megfelelően megtörténik, bár nem az ő hatásköre. SzMSz (3. old.)

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

teljesül

Nem akadályozza ezt, nem ő feladata. - SzMSz (3-7. oldal)

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

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

teljesül

A jogszabályoknak megfelelően valamennyi dokumentum elérhető (<https://www.akg.hu/pedagogiai-program/> és közzétételi listák az OH honlapján).

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

teljesül

Elektronikus csatornákat és rendszeresen, rendszerszerűen személyes csatornákat is működtet. (vezetői, vezetőhelyettesi interjú)

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

inkább teljesül

Nem feladata ez az indikátor.

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

inkább teljesül

Elvárja, bár nem ez a fő csapásirány.

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

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

teljesül

Részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel való kapcsolatartásban. (vezetői és munkáltatói interjú)

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

teljesül

Hatékonyan együttműködik a fenntartó alapítvánnyal az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. (vezetői és munkáltatói interjú)

Tevékenységek

2.1. A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága.

kiemelkedő

2.2. Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása.

kiemelkedő

2.3. Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása.

megfelelő

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

kiemelkedő

2.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.

kiemelkedő

2.6. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A pedagógiai program és az SZMSZ alapján a nevelőtestületnek és az egyes szakmai, pedagógiai műhelyeknek igen nagy az autonómiája, a vezető nem döntéshozói, hanem kezdeményezői és koordinátori szerepben van. Az operatív szerep tkp. értelmezhetetlen, a stratégiai szerep pedig kimagasló, így nem tudunk ilyet megnevezni.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése. A mindenkori változásokhoz alkalmazkodó öngazgatás hatékonysága.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

91,67%

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?

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

teljesül

Az iskola alapötlete a saját szellemi víziója, és a vízió alapvetően nem változott, csak az elérési utakon van változás. A vízió éppen azon alapszik, hogy az iskolák nem veszik kellően figyelembe az őket körülvevő világot, a tanulókat. Ezekből kifolyólag maximálisan teljesül az indikátor. (vezetői interjú, Ped. Pr., munkáltatói interjú)

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

teljesül

Kezdeményezői és koordinátori szerep miatt (lásd korábbi hivatkozások sokasága) nem ő szervezi és irányítja, de jelen van a megvalósításban.

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

teljesül

Nincs vezetői pályázata, ezt leszámítva a PP és a vezetői jövőkép összhangja teljes.

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

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

teljesül

Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, nyilván az okokat is ismeri (vezetői interjú)

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

teljesül

„Első és az utolsó megszólalóként” (munkáltatói interjú) rendszeresen felvet aktuális, változtatásokat generáló témákat, győzködi a testületet, érvel. Az intézményi sajátos hierarchia miatt nem döntéshozó (lásd korábbiak).

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

teljesül

Iskolaalapítóként bizonyíthatóan képes.

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

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

teljesül

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását. (vezetői interjú)

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

inkább teljesül

A fejlesztési területeket nem feltétlenül a külső és belső intézményértékelések alapján határozza meg, de rendszeres javaslatai, kezdeményezései vannak úgy az iskolaközösségen belül, mint a fenntartó alapítványnál. (interjúk)

3.4. Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?

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

inkább teljesül

Kezdeményezői és koordinátori szerep miatt (lásd korábbi hivatkozások sokasága) nem ő szervezi és irányítja, de jelen van a megvalósításban.

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

inkább teljesül

A feladatmeghatározások pontosak, érthetőek, végrehajthatóak. (vezetőhelyettesi interjú)

3.5. Hogyan teremt a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

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

teljesül

A PP érdekében megvalósuló információszerezési csatornák igénybevételéről (ha ez egyáltalán szükségsszerű) a nevelőtestület dönt. (munkáltatói interjú)

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

teljesül

Folyamatos innovációk zajlanak az intézményben. (interjúk)

Tevékenységek

3.1. A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangjának megvalósulása.

megfelelő

3.2. A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás.

kiemelkedő

3.3. Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása.

kiemelkedő

3.4. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

kiemelkedő

3.5. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Nincs vezetői pályázata, így az első tevékenység nem releváns. A változások, változási javaslatok elfogadtatását elismerésre méltó, de ugyanakkor néha túlzó vehemenciával képviseli.

Kiemelkedő tevékenységek

A változások és állandóságok szükségszerűségének felismerése, tematizálása.

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

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

N.é.

Nem ő határozza meg. Az AKG döntéseit testületek hozzák. (SzMSz., 4.) Vezetői interjú során elhangzott, hogy nem szól bele az intézményben folyó oktató-nevelő munkába, segítő, javasló szerepe van.

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

teljesül

Lásd előző pont. Ennek alapján az "iskolaalapításkor" a vezetői feladatok delegálva lettek, ehhez a rendszerhez igazodik.

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humánerőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

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

inkább nem teljesül

Nem ő, hanem az egyik koordinátor végzi. A belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer sajátos. Ezek elemzése a kisiskolákban, a szakmai műhelyekben, illetve össziskolai szinten is megtörténik. (vezetői interjú, munkáltatói interjú)

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

nem teljesül

Nem látogat órákat. (vezetői interjú)

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

N.é.

A saját értékelési rendszer miatt nem értelmezhető az indikátor.

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

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

teljesül

Teljes mértékben ösztönzi.

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

teljesül

A sokszor íezett sajátos működési mechanizmus mellett igen.

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

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

teljesül

A kisiskolák, a szakmai műhelyek aktívan működnek, munkájukat ismeri, részt vesz munkájukban. (interjúk, SzMSz. 5-7.o.)

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

teljesül

Kezdeményezi, ösztönzi a szervezés csak részben feladata.

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

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

N.é.

Fontos cél, hogy saját erőből a lehető legszélesebben el tudják látni a pedagógiai, szakmai általános és speciális feladatokat. Ehhez készül a hosszabb távra is kitekintő továbbképzési terv. Az iskola jelentős összeggel támogat minden olyan igényt, amely az iskola érdekeit (is) szolgálja az egyéniek mellett. A nevelőtestület szavaz minden bejelentett egyéni és csoportos igényről. A vezetőtársak egyikének feladatkörébe tartozik a továbbképzések koordinálása. Ennek megfelelően nem ő állítja össze. (munkáltatói interjú)

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

teljesül

A belső tudásmegosztás hangsúlyos a napi gyakorlatban is, a szervezeti kultúra része.

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

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

teljesül

A hálózatos működés lényege az együttműködés, mely kizárja az egyszemélyi kormányzást. (PP. 14.o.)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

teljesül

Működik az információmegosztás az intézményben. (interjúk)

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

teljesül

A pedagógiai program legteljesebb megvalósulására törekszik, vehemensen érvel, próbálja véleményét elfogadtatni. (interjúk)

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

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

teljesül

Sok időt tölt az iskolában, és igyekszik a lehető legtöbb iskolapolgárral (diákok, tanárok, dolgozók) személyesen is beszélni. Személyesen is megéli az intézmény mindennapjait. (interjúk)

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

teljesül

A tanulási környezet része annak a vízióknak, melyet megvalósított.

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

teljesül

Támogatja amennyiben az intézményi célokat erősítőnek véli.

Tevékenységek

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

kiemelkedő

4.2. A humánerőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel.

megfelelő

4.3. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás.

kiemelkedő

4.4. Aktív vezetői jelenlét az intézményen belüli szakmai együttműködések kezdeményezésében, szervezésében.

kiemelkedő

4.5. Az intézmény pedagógiai programjával és a pedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv.

megfelelő

4.6. A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali folyamatokban.

kiemelkedő

4.7. A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A nevelőtestületnek, az intézményi autonómiából következőleg, a vezető csak koordinátora, változások kezdeményezője, ösztönzője, de nem döntéshozó. Stratégiai irányító, de az operatív döntéseknek nem elsődleges felelőse. Mivel a stratégiai irányítás erősség, az operatív vezetői döntések pedig kevésbé relevánsak, ezért nem tudunk ilyet megnevezni.

Kiemelkedő tevékenységek

A stratégiai célok érdekében kifejtett ösztönző, irányító és elkötelezett vezetői munka. Irányításával egy olyan működési mechanizmus és szervezeti kultúra alakult ki, mely együttműködésen alapul, képes hálózatszerűen működni és magas fokon képes autonóm működésre.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

94,44%

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

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

teljesül

Az intézményi működés jellemzője, hogy az autonóm testületek és személyek véleményt nyilváníthatnak. (interjúk, SzMSz már idézett részei)

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

teljesül

Ismeri erősségeit és korlátait. (vezetői interjú)

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

teljesül

Erősségeivel él, hibáit tudomásul veszi. (interjúk)

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

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

teljesül

Tisztában van a szakmai információkkal, hitelességükkel és megbízhatóságukkal. (interjúk)

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

inkább teljesül

Folyamatosan fejleszti, de nem mások és a külső értékelések tapasztalatai alapján. (interjúk)

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

teljesül

Hiteles személyiség.

5.3. Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetési programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?

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

N.é.

Nincs vezetői programja az intézmény működési sajátosságai miatt.

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

N.é.

Nincs vezetői programja az intézmény működési sajátosságai miatt.

Tevékenységek

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

kiemelkedő

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

kiemelkedő

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

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

Pozitív visszajelzések hatékonyabb / érezhetőbb nyújtása a kiemelkedő teljesítmények elismeréseként.

Kiemelkedő tevékenységek

Elkötelezett és következetesen célorientált vezetői tevékenység, kimagasló munkabíráás.