

Név: Tóthné Kovács Zsuzsanna

Folyamatazonosító: LXDZQ4SGKIDY3EFN

Oktatási azonosító: 72936996335

Eredmény rögzítésének dátuma: 2022.06.01.

Területek 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.	Kiemelkedő
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

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. A tervezett oktatási-nevelési célok szervesen illeszkednek a kerettantervhez. Irányító munkájában előtérbe helyezi a tanulás és tanítási folyamat egységét. A helyi tanterv és a tanmenetek összhangjának megvalósulása a hatékony team munka eredménye, mely biztosítja tantervi követelmények teljesítését. Tanulást támogató környezetet teremt intézményében. A megfelelő tanulási stratégiák és módszerek mellett az intézmény példamutató katolikus értékrendet ad át tanulóinak.

Fejleszthető tevékenységek

Fejleszthető tevékenységet nem jelölök.

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

A jogszabályváltozások figyelemmel kíséréseinek, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága.

Kiemelkedő

Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása.

Megfelelő

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.

Megfelelő

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)
Az intézményről pozitív kép kialakítása.

Fejleszthető tevékenységek



Fejleszthető tevékenységet nem jelölök.

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.

Megfelelő

Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

Kiemelkedő

A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek



Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoz ki. Figyelembe veszi a környezetében, az intézményében, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg intézménye számára. A vezetői pályázatában szereplő célok megvalósítása érdekében határozott lépéseket tesz. A megvalósítás során figyelembe veszi a megváltozott körülményeket, ezekhez igazodni képes. A vezető egy változásokra nyitott környezetet teremt, és konstruktív kapcsolatot létesít a változásban érintett szereplőkkel.

Fejleszthető tevékenységek



Fejleszthető tevékenységet nem jelölök.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása



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

Kiemelkedő

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 munkaköri leírásokban egyértelmű felelősség, jogkör, hatáskör kerül megfogalmazásra, amely a törvényi előírásokat figyelembe veszi. A munkaköri leírások jól strukturáltak, követhetők, betarthatók és számon kérhetők. A vezető megosztja a vezetést munkatársaival, és a fejlesztést a saját és mások képességeibe vetett bizalomra alapozza. Inspirálja, motiválja és ösztönzi a kollégákat és a diákokat, valamint támogatja őket abban, hogy pozitívan álljanak az oktatásban megjelenő kihívások felé. Példamutató az együttműködés az intézményben dolgozó pedagógusok, vezető és a partnerek között. Megfelelő az intézményen belüli és a partnerek közötti információáramlás. Pozitív, elfogadó, támogató légkört teremt az intézményvezető. Tevékeny elősegítője, mozgatója az intézményi pályázatoknak. A pályázatok az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak, elősegítik a tanulási környezet javítását, a tanulási folyamatok támogatását.

Fejleszthető tevékenységek



Továbbra is valósuljon meg az intézményi jó gyakorlatok bemutatása, közzététele.

Erősségeinek és fejleszthető 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



Naprakész információkkal rendelkezik az intézményében folyó oktató-nevelő munkáról. Innovatív személyiség. Intézményében hatékony önértékelő-rendszert működtet. Figyelembe veszi a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használja fel. A tervezéshez és megvalósításhoz kikéri a vezetőtársak, munkatársak véleményét. Az esetleges véleménykülönbségeket meghallgatja, lehetőség szerint figyelembe veszi. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani. Eredményes kommunikációt folytat a nevelési folyamat minden résztvevőjével: tanulókkal, szülőkkel, pedagógusokkal, partnerintézményekkel. Pedagógiai és vezetői kommunikációját folyamatosan fejleszti. Részt vesz konferenciákon, képzéseken. Az itt szerzett tapasztalatokat munkatársaival megosztja. Erős hivatástudattal rendelkezik. Mindig keresi az új lehetőségeket, amellyel jobb eredményeket lehet elérni. Magatartásában és kommunikációjában etikus és követendő példaként szolgál kollégái számára.

Fejleszthető tevékenységek



Önreflexiója továbbra is nagy hangsúlyt kapjon a stratégiai dokumentumokban.

Név: Tóthné Kovács Zsuzsanna

Folyamatazonosító: LXDZQ4SGKIDY3EFN

Oktatási azonosító: 72936996335

Eredmény rögzítésének dátuma: 2022.06.01.

Elvárások értékelése

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

Megjegyzés



A vezető reálisan határozza meg a tagintézmény vezetővel, intézményvezető-helyetteseivel és a nevelőtestülettel együtt az intézmény és az óvoda tagintézmény céljait, jövőképét. (interjú, Pp) Az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazott intézményi alapelvek (PP. 8. o) között szereplő tehetségek teljesebb körű feltárására, kibontakoztatására, fejlesztésére, valamint a gyengébb képességű vagy valamilyen okból rászoruló tanulók felzárkóztatására, egyéni vagy kiscsoportos fejlesztésére való törekvés konkrét célkitűzésként szerepel. A nevelőtestületi kérdőív: Az intézmény nevelő-oktató munkája a pedagógiai program alapelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükrözi (4,8)

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



A külső és belső mérések évfolyamonkénti eredményeinek összesítése és értékelése megvalósul, amit a stratégiai dokumentumok módosításakor, a tanulás és tanítás szervezésében figyelembe vesz. (beszámolók)

Az intézmény honlapján a közzétételi lista tartalmazza az előző évi kompetenciamérés eredményei.

1.1. Irányításával az intézményben kialakítják a tanulók értékelésének közös alapelveit és

követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.

Megjegyzés



Az intézményi dokumentumokban részletesen szabályozzák az értékelés módját, gyakoriságát. Ezeket közösen alkotják meg, ezért a számon kérése és ellenőrzése kiemelt feladat. Azok kialakítása a tantestülettel egyetértésben történik, a tantestület valamennyi tagja számára kötelező érvénnyel bírnak (PP 85.o) A tanulók értékelésének közös alapelvei megjelennek a Pedagógiai programban, felsorolják a Nemzeti alaptantervben meghatározott pedagógiai feladatok helyi megvalósítását szolgáló módszertani eljárásokat, a tanuló tanulmányi munkájának írásban, szóban vagy gyakorlatban történő ellenőrzési és értékelési módjait, diagnosztikus, szummatív, fejlesztő formáit. (Pp, interjúk) Nevelőtestületi kérdőív: A tanulók tantárgyi értékelése egyértelmű követelmények és szempontok szerint történik, amelyet minden pedagógus betart (4,4). Szülői kérdőív: Gyermekek tisztában vannak a követelményekkel (4,5).

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

Megjegyzés



A vezető megteremti az összhangot a jogszabályi lehetőségek és a fenntartói elvárások között. A Pedagógiai Program tartalmazza a Nemzeti alaptantervben meghatározott pedagógiai feladatok helyi megvalósítását. (Pp)

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

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

Megjegyzés



A vezető irányítja az egyéni képesség-, fejlettségi szint és a személyiségi tulajdonságok eltéréseihez igazodó fejlesztő eljárási módok érvényesítését az oktatás folyamatában. Az intézmény kihasználja a tanulás társas természetéből adódó előnyöket, a differenciált egyéni munka adta lehetőségeket. (Pp) Az intézményi feladatok között szerepel a kiemelt figyelmet igénylő és a hátrányos helyzetű tanulók integrált nevelésének-oktatásának biztosítása. (interjú) A vezető a Pedagógiai programban megfogalmazza, hogy lehetőség szerint kihasználja a tanulás társas természetéből adódó előnyöket, a differenciált egyéni munka adta lehetőségeket. (Pp) A lemorzsolódó tanulók segítésére hatékony programot dolgoz ki, ezek megvalósítására ösztönző rendszert alakít ki a pedagógusok részére. Nagy hangsúlyt helyez erre a feladatra. Korszerű tanulásszervezési eljárások alkalmazását tűzi ki célul - oktatás folyamatos módszertani megújítása: kooperatív tanulás, interaktív órák. (Éves munkaterv 2019-2020)

1.2. Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény

elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.

Megjegyzés



A feltöltött intézményi éves munkatervekben fogalmazza meg a konkrét vezetői célokat a tanulási eredmények vonatkozásában (oktatás folyamatos módszertani megújítása: kooperatív tanulás, interaktív órák, kulcskompetenciák fejlesztése; méréseken való eredményes részvétel, mérési eredmények javítása; tehetséggondozás; felzárkóztatás, hátránykompenzáció). A vezetőt a támogató együttműködés jellemzi. Az interjú során kiderült, hogy hiteles életvitelével, munkájával, magas színvonalú nevelő-oktatómunkával, törekvéseivel példát mutat. Fontosnak tartja a stratégiai programokban és az operatív tervekben deklarált közösségfejlesztési feladatokat és hagyományápolás magas színvonalú megvalósítását is. Önálló, felelős munkát vár el kollégáitól. Az oktatás színvonalának megőrzésére, a korszerű és minőségi oktatás és nevelési környezet megteremtésére, folyamatos fejlesztésére törekszik. (interjúk)

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

Megjegyzés



Intézményükben a tanulók értékelése egységesen történik, elvárás, hogy az értékelés a tanulók fejlesztését célozza meg. A továbbhaladás feltételeit a helyi tantervek és tanmenetek rögzítik. A tantestület tagjainak kiváló munkáját elismeri, és a problémákat is korrekten fogalmazza meg. A tantestület tagjait szakmai tevékenységük elemzésére, önreflexióra sarkallja (vezetői interjú). A tanulmányi eredményekről, mérések eredményeiről munkaértekezleteken ad tájékoztatást. (interjú, beszámoló) A fejlesztésre tett javaslatok dokumentálása megjelenik. (munkatervek) A mérések eredményét igazgató asszony továbbítja a fenntartó irányába.

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

Megjegyzés



A vezető személyesen vagy vezetőtársai segítségével vagy a munkaközösségek bevonásával ellenőrzi, értékeli a pedagógiai folyamatok megvalósítását. (interjú)
Az ellenőrzést a fejlesztő, támogató értékelés követi. (interjú) A vezető teljes mértékig elkötelezett a nevelőtestület fejlesztésében, a szakmai fejlődést intézményi érdeknek tekinti. (fenntartói interjú) A vezető személyesen vagy vezetőtársai segítségével vagy a munkaközösségek bevonásával ellenőrzi, melyet a fejlesztő, támogató értékelés követi. (interjú)
A vezető teljes mértékig elkötelezett a nevelőtestület fejlesztésében, a szakmai fejlődést intézményi érdeknek tekinti. (fenntartói interjú)

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

Megjegyzés



Minden év elején minden tanmenetet vezetőtársaival és a munkaközösség vezetőikkel ellenőrzi, illetve ellenőriztet. A helyi tanterv kialakításakor figyelembe veszi, összegzi és mérlegeli a munkacsoportok által megfogalmazott tapasztalatokat, igényeket, lehetőségeket, célkitűzéseket. Koordinálja a helyi tanterv készítésének lépéseit, figyelemmel kíséri azok határidőre történő elkészítését. (interjú)

1.2. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók (tehetséggondozást, illetve

felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.

Megjegyzés



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

Épít a gyógypedagógusok és fejlesztő pedagógusok munkájára. A pedagógiai asszisztens (1 fő) nagy segítségére van a tanulók egyéni megsegítésénél, felügyeleténél és kísérésénél (Vezetői program). A tanórai munkát differenciáltan szervezi, a lemaradó tanulók számára felzárkóztató foglalkozásokat szervez, egyéni segítségnyújtással biztosítja továbbhaladásukat (PP 22. o.) A felzárkóztatásra szoruló tanulókkal való foglalkozást differenciáltan csoportbontással oldják meg (PP 41.o.) Nevelőtestületi kérdőív:(4,9), szülői kérdőív (4,8) értékelte a felzárkóztatást, tehetséggondozást az intézményben.Figyelemmel kíséri a tanulók versenyre való felkészítését (2019-2020. Év végi beszámoló – Versenyek a II. félévben)Gondot fordít a tehetséges tanulókra, egyéni tehetséggondozó foglalkozást szerveznek részükre.

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

Megjegyzés



A nevelési célok intézményi szintű tudatos követése, valamint a hozzájuk rendelt feladatok végrehajtása és végrehajtatása az intézményi pedagógiai kultúra és a színvonalas pedagógiai munka meghatározó fokmérője (PP 26. o.).Az alapkészségek fejlesztésén kívül a kulcskompetenciák fejlesztése a az intézmény és vezetőjének kiemelt célja. Az elért eredményeket kielemezi. (beszámolók) Az oktatás folyamatában és a tanórán kívüli foglalkozásokon is megjelenik az egyéni képesség-, fejlettségi szint és a személyiségi tulajdonságok eltéréseihez igazodó fejlesztő eljárási mód érvényesítése. (Pp, munkatervek, beszámolók)

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



Külső szakemberek bevonásával, és főállású munkatársakkal valósítják meg a BTMN és SNI tanulók logopédiai és gyógypedagógiai fejlesztését. Az alsó tagozatos tanítók között differenciáló szakpedagógusi végzettséggel is többen rendelkeznek. A tantárgyfelosztás készítésekor felzárkóztatásra, tehetséggondozásra is időkeretet biztosít. (interjú) Az egyéni fejlesztőmunka tervezése, a rehabilitációs terv kidolgozása logopédus, tanulásban akadályozottak pedagógiája szakon/szakirányon szakképzettséget szerzett gyógypedagógus, pszichológus és egyéb szakemberek (pl. szomatopedagógus, gyermekpszichiáter) bevonásával történik és rehabilitációs célú órakeretben zajlik. (Pp)

A mérési eredmények a Tanév végi beszámolóokban megtalálhatóak, az eredményt felhasználják a kiemelt feladat meghatározásakor. (Beszámolók)Az intézményi SZMSZ (22. o.) leírja, hogy a munkaközösség-vezető legalább félévi gyakorisággal beszámol a munkaközösség munkájáról.

megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése.

Megjegyzés



A Pedagógiai programban meghatározott céljuk, hogy a természet és a környezet ismeretén és szeretetén alapuló környezetkímélő, értékvédő, a fenntarthatóság mellett elkötelezett magatartás váljék meghatározóvá a tanulók számára. (Pp)Öko-szemlélet megjelenik a pedagógusok tervezésében.

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

Megjegyzés



A lemorzsolódás kis százalékban van jelen az intézményben.

Minden gyermeknek biztosítja a felzárkóztatás lehetőségét / korrepetálások, délutáni tanulási időben/.

Segítő kezet nyújt azokban az esetekben, amikor a gyerek érdekében a szülővel együttműködve a problémákat meg kell oldani, azonban fontos szempontként tartja számon az iskola szellemiségének megőrzését, és nem enged teret az egyházi szellemiséget romboló magatartásnak (Vezetői interjú). Nem jellemző a korai intézmény elhagyás. Támogatja a pedagógusok – hátrányos helyzetű tanulók hátránykompenzációját segítő – módszertani továbbképzéseken való részvételét. Az iskola a fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés biztosításával, a szükséges eszközök, felszerelések folyamatos beszerzésével segíti elő az SNI tanulók integrációját. (interjúk, Pp)

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

Megjegyzés



A vezető az intézmény stratégiai dokumentumait az adott időszak oktatáspolitikai céljaival és a fenntartói elvárásokkal összhangban készíti. 2019-ben elvégezte a Pedagógiai program Helyi tantervének módosítását. (Pp, interjú)

Az intézmény működését befolyásoló jogszabályi változásokat mindenkor nyomon követi és beépíti azokat a dokumentumokba./Interjú, Munkaterv, /

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

Megjegyzés



A vezető szóbeli és írásbeli formákat egyaránt alkalmaz.

Kommunikációs csatornák: iskolai honlap, közösségi oldalak, prospektusok, szóróanyagok, plakátok közösség programokról, rendezvényekről, ünnepekről. A működéshez szükséges információk átadása ;megbeszélések, írásbeli tájékoztatás, értekezletek , email formájában zajlanak. /beszámoló, interjú, /Elektronikus levelezést folytat. Lehetősége van az intézmény honlapján keresztül is eljuttatni híreket, aktualitásokat, eredményeket. (interjúk)

2.1. Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés,

túlterhelés elkerülés stb.).

Megjegyzés



A tanév tervezésekor helyzetelemzést készít. A vezető jól ismeri kollégái kompetenciáit, erősségeit, gyengeségeit. (interjú, munkaterv) Munkatervében szerepel a humánerőforrás biztosítása a képzési feltételek erőforrásainak a megteremtése.

A tantárgyfelosztás, órarend, iskolai szabadidős programok tervezésekor törekszik az egyenletes terhelés biztosítására. (interjú) Megfelelő létszámú a tantestület.

2.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés



Ügyel az iskola honlapján megjelenő tartalmak időszerűségére, az intézményi dokumentumok, információk frissen tartására, a jogszabályi előírásokat betartja. Az intézmény dokumentumkezelése a jogszabályoknak megfelelő, azok ellenőrzése tervszerűen folyik. Az intézményi dokumentumokat az iskola weboldalán valamint az Oktatási Hivatal oldalán teszik nyilvánossá. /munkaterv, beszámoló, PP, Szmsz/

2.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés



Operatív tervekre bontják a stratégiai dokumentumokat célok, feladatok, felelősök, határidő megjelöléssel. (Pp) Az elvégzett munkát a vezető elemzi, értékeli, visszajelzést ad, korrekciót kezdeményes, ha szükséges. (interjú)

Munkaközösség vezetők nagyban segítik ezt a munkát. Ellenőrzik a tanmeneteket és az eredményekről folyamatosan beszámolnak. /Munkatervi beszámolók/

SZMSZ, Házi rend, munkaterv, ellenőrzési terv, intézkedési terv biztosítja a szabályozottságot.

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

Megjegyzés



A vezető a partnerek igényeinek megismerése érdekében személyes kapcsolatok kiépítésére törekszik, intézményismertetőt, előadásokat, diákfórumot tart. (interjú) A Vezetői programjában részletezi kapcsolatrendszerét a Főegyházmegyével, az egyházközséggel, Kiskunmajsa város vezetésével. (Vezetői Program) Részletesen felsorolja az intézmény külső partnerkapcsolatait.. (Pp)Folyamatos, jó kapcsolatot ápol a közvetett és közvetlen partnerekkel./interjú/

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

Megjegyzés



A vezető folyamatosan informálódik a lehetőségekről, a tantestülettel megosztja ezeket, bevonja munkatársait a folyamatokba. Heti rendszerességgel tart megbeszéléseket, értekezleteket. Korrekt, időben megtörténő tájékoztatást nyújt a pedagógusok felé. Személyes beszélgetések során, elektronikus levélben folyamatosan tájékoztatja kollégáit a munkájukhoz szükséges jogszabály változásokról. (interjú) Sikeres a nevelőtestülettel a változások megértetése, kezelése. (interjú)

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

Megjegyzés



A munkatervekben meghatározottak szerint tartják a megbeszéléseket. Igyekeznek konszenzuson alapuló, hatékony kommunikációt folytatni intézményen belül.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

A vezető tájékoztatja a nevelőtestületet az alakuló intézményi és társadalmi szükségletek következtében előálló feladatokról. Figyeli és elemzi a pedagógiai folyamatokat, azok eredményességét. (interjú) A vezető mindenki számára pontosan és érthetően kommunikál. (interjú) Segítőképz, támogató. (interjú)

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

Megjegyzés



Az intézmény biztonságos működtetése érdekében elvárás, hogy mindenki rendeltetésszerűen használja.

Az iskolai nevelő-és oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtésére, a tanulóbaesetek megelőzésére mindent megtesz. A vezető figyel a az intézmény infrastrukturális fejlesztésére, eszközfejlesztésre. Fontos számára a rendezett, tiszta, otthonos iskolai környezet kialakítása, fenntartása. (interjúk)

A működéshez szükséges eszközök beszerzését a fenntartó szabályozásának és a jogszabályoknak megfelelően biztosítja./beszámoló, interjú/

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

Megjegyzés



Az intézményvezető munkatársai segítségével 18-20 éve kiemelten figyelt arra, hogy az intézmény egységes arculatát, megjelenését kialakítsa. (interjúk) Folyamatosan ápolja és bővíti az intézmény kapcsolatrendszerét, amelyet hatékonyan tud használni az intézményi érdekek érvényesítéséhez, a célok-feladatok, eredmények megismertetéséhez, támogatásához, újabb partnerek megnyeréséhez. (interjú) Az intézmény széles kapcsolatrendszert ápol (állandó munkakapcsolat, szoros partneri munkakapcsolat). Használják a település és a kistérség tömegkommunikációs eszközei nyújtotta lehetőségeit, és esetenként kapcsolatban állnak üzemekkel, helyi vállalkozókkal. (Pp)Rendszeresen publikálja programjaikat, eredményeiket, a közösségi portálokon, médiákban, újságokban./ interjú/

2.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés



A vezető pontos, igényes dokumentációt készít. Ugyanezt várja el a kollégáitól is, a dokumentum kezelésére, ellenőrzésére vonatkozó szabályoknak megfelelően.

2.2. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a

fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

Megjegyzés



A vezető a fenntartó felé tájékoztatási kötelezettségének minden esetben eleget tesz. (interjú) A fenntartó érseki hatósággal való együttműködése szoros, kölcsönös tiszteleten alapszik. (interjúk)
Az intézmény dolgozóinak érdekét képviseli, a fenntartó döntéseit megfelelően kommunikálja.

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

Megjegyzés



Rendezvényeket szervez (egészségügyi, tisztasági szűrővizsgálatok, orvosi vizsgálatok, egészséges életmóddal kapcsolatban, sportnap, egészség hét, lelkinap). „Óvjuk, védjük környezetünket „projekt megvalósítása segíti a fenntartható fejlődés értékrendjének kialakítását.(munkatervi programok)
Ügyel a balesetmentes környezet és eszközpark kialakítására, fenntartására. Gyermekvédelmi munkaterv készítése. Elvégzik a tanulók fizikai állapotának és edzettségének vizsgálatát. (munkaterv)

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

Megjegyzés



A vezető 2004. januárja óta az intézmény vezetője. Az intézmény vezetője törekszik arra, hogy a pedagógiai program tükrözze az intézmény helyi sajátosságait, a külső és belső környezet változásaihoz (intézményt választó szülők) rugalmasan alkalmazkodva módosításokat eszközöljön az alapelvek feladása nélkül. Fontosnak tartja a változások rugalmas kezelését. (Vezetői Program, interjúk) A 2019-20-as tanév munkatervében fontos szerepet kap az intézmény népszerűsítése, kiemelt feladatként jelöli meg az elsős beiskolázást. Szülői kérdőív: Az intézménynek jó a hírneve, jól képzett pedagógusok magas színvonalon végzik munkájukat (4,87) Megjelenik a Vezetői programban is. Fontosnak tartják, hogy a közösség és egymás szeretete, a tudás, a fegyelem, a továbbtanulásra, a sikeres életpályára való felkészítés jellemezze intézményüket. Céljuk és egyben eszközük erre a feladatra a hit.

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

Megjegyzés



A vezető átgondoltan, a környezeti és partneri igények, jogszabályok és fenntartói elvárásrendszer figyelembevételével, a nevelőtestület véleményezésével valósítja meg terveit, reagál a változásokra, óvja az intézmény szakmaiságát, egységét, pénzügyi önállóságát. (interjú) A vezető látja és értékeli az intézmény helyzetét a szűkebb és a tágabb környezetben, a társadalmi és oktatáspolitikai elvárásokban. A változásokra újításokkal, módosításokkal igyekszik választ adni. Szemléletmódját a konstruktív jellemzi amikor a felismert veszélyekre reagál. Figyelemmel kíséri a gyermeklétszám városi, kistérségi alakulását, figyelmet fordít a beiskolázás körülmények megismerésére. Évről-évre nő a beiratkozók száma. Az intézményi alapelveket, egyházi szellemiségből fakadó elvárásokat megtartja és megtartatja.

3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés



A vezető folyamatosan ellenőrzi, értékeli a megvalósulást. Részletes beszámolókat jegyzőkönyveket készít. (beszámolók, interjúk)

Beszámolóiból kiderül, hogy az intézmény által megfogalmazott célokból mi teljesült, milyen mértékben. Beszámolóikban szerepelnek részletes tanulmányi, versenyeredmények, létszámváltozások, azok kiváltó okainak elemzése. Az operatív végrehajtást vezetői ellenőrzésekkel ellenőrzi, órát látogat, munkatervet ellenőrzi. A partnerekkel kapcsolatot ápol és fejleszt.

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

Megjegyzés



A vezető a stratégiai terveket operatív tervekre bontja, majd összehangolja, véleményeztet. A megvalósítást minden esetben elemzés, értékelés és visszacsatolás követi, majd az eredményeket beépítik a következő tervezési folyamatba. (interjú, Pp, munkaterv, beszámolók, Vezetői Program)Vezetői programja fontossági sorrendben sorolja fel a kiemelt feladatokat, melyek közül az elsős beiskolázás; nyolcadik osztályos tanulók pályaválasztásának segítése; méréseken való eredményes részvétel, mérési eredmények javítása; felzárkóztatás, hátránykompenzáció; tehetséggondozás.Ezek a 2019-2020-as éves munkaterv vezetői céljai között is szerepelnek.

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

Megjegyzés



Személyes, aktív jelenlétével, példamutatásával, demokratikus vezetői stílusával, kommunikációjával ösztönzi a kollégáit, partnereit. (interjúk)A munkáltatói interjúból és a dokumentumokból kiderül, hogy kollégáit nevelőtestületi értekezleteken informálja, belső továbbképzéseket szervez. A fenntartóval való kapcsolattartás és együttműködés intenzív, az aktív véleménycserén alapul.

A törvényi változásokat nem csak az intézményvezető követi nyomon, hanem az igazgató-helyettesek is. A változásokról a vezetőség folyamatosan tájékoztatja a nevelőtestületet, vagy csak az érintetteket. A pedagógusokat a lehetséges továbbképzésekről az intézményvezető rögtön tájékoztatja e-mail útján, vagy a nevelőtestületi szobában a faliújságon való megjelentetéssel. Mindenkinek lehetőséget és anyagi segítséget biztosít a továbbképzések elvégzésére.

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

Megjegyzés



Az intézmény céljait, jövőképét reálisan fogalmazza meg. Ennek érdekében fontosnak tartja az intézményről kialakított pozitív kép kialakítását és megőrzését magas színvonalú nevelő-oktatómunkával, tanári és vezetői példaadással, ezen kívül az intézmény katolikus keresztény nevelésének, alapelveinek és értékeinek, oktató tevékenységének, sikereinek megismertetését. (interjú)

3.2. A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok

elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad.

Megjegyzés



A vezetői pályázat, a munkatervek tartalmazzák az intézmény alapvető problémáit, az oktatás és a nevelés veszélyforrásait, azokra stratégiai válaszokat ad.

Mindenben közösen döntenek. Egyenletes terhelést kíván kialakítani a tantestületen belül, mert meggyőződése, hogy mindenki talál egyéniségének, érdeklődésének, kvalitásainak megfelelő feladatot. Saját adottságai, képességei mentén aktívan részt kell vállalni mindenkinek az iskola közös programjainak szervezésében, lebonyolításában. A vezető az intézményi partnereket és munkatársait bevonja a tervezés és megvalósítás folyamatába. (interjúk)

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

Megjegyzés



A vezető beszámolóban rögzíti a mérési eredményeket, elemzi és értékeli. Ennek segítségével meghatározza, kijelöli a fejlesztési területeket. Vezetői programjában a fejlesztendő területeket azonosítja, a szükséges változtatásokat konkrétizálja.

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

Megjegyzés



A vezető az operatív dokumentumokban található feladatokat egyértelműen rögzíti. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

A két munkatervben a feladatok felelősök elvárt eredményekkel meghatározottak. A feladatok tervezése során a nevelőtestület bevonásával a célok elérését értékeli, és a szükséges lépéseket meghatározza, célokat vagy feladatokat módosít. A két tanév év végi beszámolóit tartalmazzák a célok elérésének értékelését. Az intézményvezető készíti el a munkaterveket, meghallgatva a nevelőtestület véleményét és meglátásait. A munkaközösségek munkatervei az iskolai munkaterv mellékletében szerepelnek. Nevelőtestületi kérdőív: A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására. (4,71)

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

Megjegyzés



Vezetői tevékenységének központjában áll az intézmény nevelő-oktató munkájának eredményesebbé tétele. (Vezetői program, interjúk, Pp) Pályázati lehetőségeket használ. Részt vesz az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzésben és pedagógusminősítésben. (interjú) Nem csak szívesen befogadja, a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket, hanem ösztönzi is őket.

Nevelőtestületi kérdőív: Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat (4,3). Az intézményvezető fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését: ezt segíti feladatmegbízásokkal, a célzott belső és külső továbbképzésekkel (4,8). Az intézményben a pedagógusok készek a szakmai fejlődésre, tanfolyamokon, továbbképzéseken vesznek részt, az itt szerzett ismereteket hasznosítják, és egymásnak is átadják (4,7).

3.3. Az intézményi jövőkép és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői

pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak.

Megjegyzés



A Vezetői Program és a Pedagógiai Program koherens egymással. (Vezetői Program, Pp)Összhangban van a köznevelési rendszer céljaival, miszerint elősegíti a gyermekek lelki, testi és értelmi fejlődését, készségeik, képességeik, ismereteik, jártasságaik, érzelmi és akaratilag tulajdonságaik, műveltségük életkori sajátosságainak megfelelő, tudatos fejlesztése révén, és ezáltal erkölcsös, önálló életvitelre és céljaik elérésére, a magánérdeket a köz érdekeivel összeegyeztetni képes embereket, felelős állampolgárokat nevelni. Kiemelt cél a nevelés-oktatás eszközeivel a társadalmi leszakadás megakadályozása és a tehetséggondozás. A megfogalmazott tehetséggondozó, felzárkóztató foglalkozások tervezése a célok megvalósulását támogatja.

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

Megjegyzés



Az intézményvezető több beruházást és infrastrukturális fejlesztést valósított meg eredményesen. (interjúk)
A munkatervben és a Vezetői pályázatban megjelenik a változások elemzése, azok megoldására stratégiai terveket dolgoz ki, a megvalósítást elemzi, és azt a nevelőtestülettel ismerteti. Képes megfelelően tervezni, értékelni és a végrehajtatni.

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

Megjegyzés



Az intézmény stratégiai dokumentumai meghatározzák a vezetési feladatokba bevont munkatársak jogkörét, felelősségét. (stratégiai dokumentumok)
Az SZMSZ-ben jól elkülönülten, konkrétan meghatározza a munkatársak feladatkörét, jogkörét, az intézmény szervezeti felépítését.

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

Megjegyzés



Minden tanévben készül ellenőrzési terv, melynek feladatait a munkaközösség-vezetőkkel, vezetőtársakkal megosztja. /SZMSZ, munkaterv, vezetői pályázat/Az intézményvezető megjelöli az erre jogosultak körét az intézményegységekben, az ellenőrzés formáit. (munkaterv) A belső ellenőrzésű csoportok minden pedagógus önértékelési folyamatát végigkísérték. (interjúk, beszámolók) A vezető segítséget, támogatást ad a folyamatokban. (interjúk) Éves munkatervben rögzített ütemben zajlik. (munkaterv) A vezető személyes tapasztalatszerzés útján informálódik munkatársai és a gyermekek erősségeiről, gyengeségeiről, az egyes feladatok elvégzésének minőségéről. (interjú)

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

egyének erősségeire épít.

Megjegyzés



A továbbképzések elvégzésére buzdítja a munkatársait. Törekszik arra, hogy kialakuljon mindenkinben az önfejlesztés. Ebben példát mutat tantestületének. A nevelőtestület tagjai a felmerülő szakmai igényeknek megfelelően vehetnek részt továbbképzéseken. Figyelembe veszi az intézmény szakos ellátottságának biztosítását is, de a pedagógusok érdeklődési körét, egyéni igényeit is. Gyakran az egész tantestület számára helyben szervez továbbképzéseket. A továbbképzéseken való részvételhez anyagi támogatást biztosít. (interjúk)

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



A pedagógusok szakmai csoportjai az intézményi dokumentumokkal és az éves munkatervben foglaltakkal összhangban elkészített munkatervük alapján végzik munkájukat. (munkaterv, interjúk, beszámoló) Az intézményvezető a munkaközösség vezetőikkel heti rendszerességgel értekezletet tart. Az éves beszámoló mellékleteként megjelenik az intézményben működő alsó tagozatos, felső tagozatos, osztályfőnöki, napközis feladatokat ellátó pedagógusok munkaközösségének beszámolója, valamint a gyermek- és ifjúságvédelmi, gyógypedagógiai és fejlesztőpedagógiai beszámoló és a Diákönkormányzat beszámolója. Aktívan működnek a munkaközösségek. A vezetés alulról építkezik.

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

Megjegyzés



A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének. A kettő összhangjára törekszik./vez.interjú/ A hétévenkénti kötelező továbbképzési kötelezettségének teljesítése biztosított. (Beiskolázási terv)

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

Megjegyzés



Az intézményi döntések előkészítésébe bevonja vezetőtársait és a munkaközösségek vezetőit, akik a pedagógusok véleményét is képviselik. Kialakított kommunikációs csatornák működnek. Előre tervezett nevelőtestületi értekezleteket tart. (munkaterv, interjú)Konstruktív szemléletet tartja szem előtt./Szmsz, Vez. pály./

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

Megjegyzés



Kereszténységüket egymás iránti felelősséggel, segítő szándékkal élik meg.Törekszik a személyes kapcsolattartásra, a bizalomteljes légkör kialakítására, a problémák gyors, hatékony megoldására./ interjú/ Rendszeresen konzultál munkatársaival, segítőkész. (interjúk)

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 vezető számít a vezetőtársak és a kollégái véleményére, javaslataira. (Vezetői Program, Pp, munkatervek, beszámolók, interjúk)

A feladatkörök tisztázottak, betarthatók és ellenőrizhetők.

4.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés



A vezető és a vezetőtársak, munkaközösség-vezetők végzik az óralátogatásokat.

A vezetői pályázatban és a munkatervekben meghatározottak szerint látogatja az órákat.

A vezető az általa látogatott és ellenőrzött foglalkozások/órák után elemzést, értékelést végez. (interjúk)

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

Megjegyzés



A vezető fontosnak tartja a pedagógusok motiválását, szakmai fejlődését. (Vezetői Program) A pedagógusok személyes szakmai ötleteit meghallgatja, az intézményi és fenntartói érdekek figyelembevételével támogatja. A pályakezdő pedagógusok szakmai támogatásának érdekében mentort jelöl ki. (interjúk) Értékeli és elismeri - fenntartói engedéllyel és forrásból anyagilag is jutalmazza - a kimagasló és eredményes munkavégzést. (interjúk). A kollégák továbbképzési kötelezettségének teljesítése biztosított.

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

Megjegyzés



Az intézményi közösségek kapcsolatrendszerét az SZMSZ-ban rögzíti. Az intézményvezető figyel az intézményi klíma alakulására. Csapatépítés érdekében kirándulásokat, közös programokat szervez. (interjúk) Az óvodával a kommunikáció folyamatos, konstruktív.

4.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés



Az intézményvezető támogatja a pedagógusok szakmai fejlődését. Erre fórumokat hoztak létre: workshop, online módszertani kincsestár, esetmegbeszélő fórumok, értekezletek, munkaközösségi foglalkozások, óra/foglalkozás látogatások, hospitálások. (interjúk, beszámolók) A belső tudásmegosztás különböző formáit : helyi továbbképzések szervezését, előadók meghívását, bemutató órák látogatását, belső hospitálásokat támogatja, ösztönzi./interjúk, Munkatervek /

4.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés



Az intézményvezető eljuttatja a szükséges információkat az érintetteknek. (interjúk) Vezetői pályázatából kitűnik, hogy az intézmény vezetése évek óta harmonikusan együttműködik.

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 katolikus keresztény hit és erkölcsre épülő, értékközvetítő, biztonságos, igényes környezet kialakítására törekszik. (Vezetői Program, interjúk)A Házirend , Szmsz rögzített szabályainak betartása kiemelt feladat. Optimális tanulási környezet megteremtésére törekszik, kiváló technikai felszereltséggel./Munkaterv, vez.pály./

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

Megjegyzés

A vezető megnevezi a pedagógusok értékelése során fejlesztendő területeket. Motiválja őket azok elérésében. Szóbeli és írásbeli értékelései megerősítő, támogató jellegűek. (interjúk) Reflexiói folyamatosak, érdemiek, előremutatóak. Pozitív emberi hozzáállás jellemzi./Vezetői pályázat, vez. társak interjú//

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

Megjegyzés

Vezetői pályázatából kitűnik, hogy az intézmény vezetése évek óta harmonikusan együttműködik. Minden esetben figyelembe veszi mások szempontjait és érdekeit. Konfliktusokat a meggyőzés elvével oldja meg./vez.pályázat, interjú /

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

Megjegyzés

Támogatja az innovációt, az intézmény fejlesztése érdekében felmerülő ötleteket. Fejlesztési célkitűzéseit fenntartói és pályázati források felhasználásával éri el. Pályázatok felkutatására ösztönzi munkatársait. (interjú)Vezetői pályázatából és a munkáltatói interjúból kiderült, hogy az elmúlt időszakban infrastruktúrális/Óvodai épület / és több technikai, IKT fejlesztés is zajlott az iskolában.

5.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

Az intézményvezető vezetőtársaival hatékony team-munkában dolgozik évek óta közös irodában. Nyitott, befogadó munkahelyi légkört teremt. (interjúk)A munkáltatói interjú alapján kiderül, hogy vezetési stílusa demokratikus. Vezetői döntések meghozatalakor a munkaközösségvezetők képviselik az általuk irányított kollégák véleményét. Együttműködésen alapuló sikeres iskolavezetésre törekszik.

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

Megjegyzés

Pedagógus életpályája színes, széleskörű. Szakértői ismereteit és tapasztalatait saját intézménye javára is kamatoztatja. (interjúk)Továbbképzései ezt a célt szolgálják.

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

tervezésben, a végrehajtásban.

Megjegyzés



Célkitűzéseit megvalósítja (pl. Óvodafejlesztési projekt). (Vezetői Program, interjúk) A vezetői pályázatban leírtak összhangban vannak a munkatervben és beszámolóiban megjelenő tervekkel és tényekkel.

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

Megjegyzés



Határozott elképzelései és tervei vannak az intézmény irányításával, működésével kapcsolatban. (interjúk) Céltudatos vezető, negyedik ciklusát tölti be. Erősségeit és gyengeségeit Vezetői Programjában feltárja. (Vezetői Program) A fenntartó, vezetőtársai és a nevelőtestület elfogadja vezetőnek. Tudatosan érvényesíti vezetési céljait.

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

Megjegyzés



Folyamatosan fejleszti vezetői felkészültségét, vezetői képességeit. Elkötelezett a minőségi munka iránt. Ezért a visszajelzésekre nagy hangsúlyt fektet. (interjúk)

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

Megjegyzés



Egyházi intézmény vezetője, ezért vezetői pályázatot nem kellett benyújtania. Vezetői programjában a rugalmasság, és a szakmai-gazdasági elvárásoknak való megfelelés kiemelten szerepel, ami megjelenik a munkatervben is. Terveit, ha szükséges megfelelő korrekciók végrehajtásával valósítja meg és tájékoztatja az érintetteket. (interjúk)

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

Megjegyzés



Több cikluson keresztül kapott lehetőséget és bizalmat az intézmény vezetésére. A fenntartó szerint példás hitélete, családi élete, intézményszeretete, szaktudása, magas színvonalú nevelő-oktatómunkája és gazdag vezetői tapasztalata, empátiája, precizitása az alapja a kommunikációjának. (interjú) Folyamatos informálódásra és tanulásra törekszik. Erősségeivel maximálisan él. Az önreflexió során felülvizsgálja, elemzi egy-egy tevékenységét, döntését, intézkedését, módszerét, azok eredményeit, következményeit, szükség esetén változtat. Vezetői döntések előtt véleményeztet. (Vezetői Program)

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

Megjegyzés



A fenntartó is és a kollégái bizalommal fordulnak felé. Empatikus magatartás jellemzi. (interjúk) Kommunikációja határozott, a pedagógus etikai normáknak megfelel, példakép kollégái számára.

