

VEZETŐI TANFELÜGYELET ÉRTÉKELÉSE

Intézmény neve:	KLG Nagyiváni Általános Iskolája
Intézmény OM+FEH azonosítója:	036014005
Tagintézmény-vezető:	Bajnok Matild
Eljárás típusa:	Tanfelügyelet
A látogatás dátuma:	2019. október 11.
Értékelés típusa:	Vezetői
Intézmény OM azonosítója:	036014
Intézmény feladatellátási hely azonosítója:	036014005

Eredmény rögzítésének dátuma:

2019.10.26.

- | |
|-------------------------|
| Kompetenciák értékelése |
|-------------------------|
- **Indikátorok értékelése**

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- 1.A tanulók fejlesztésére való odafigyelés kiemelkedő. (EBI végzettséggel rendelkező pedagógusok) 2. A belső mérések rendszere, nyilvántartása, az eredmények nevelőtestülettel való megosztása, visszacsatolása.(beszámoló 2017/18, 2018/19) 3. Az tagintézmény-vezető példamutatása a munkamegosztásban, innovációban, feladatellátásban.(interjúk)

Fejleszthető területek

- 1. A tehetséges tanulók felismerésére, kiszűrésére, gondozására való nagyobb odafigyelés.(önértékelés) Ezzel kapcsolatban a külső kapcsolatok (például Debreceni Egyetem szakemberei) bővítése, illetve pedagógus továbbképzés, szakvizsga átgondolása.
2. A bukott tanulók arányának (9 %) további csökkentése.(beszámoló 2018/19 és interjúk)

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- 1.Kiemelkedő a tagintézmény értékeinek megőrzése, bővítése, valamint a tanulók fejlesztésé iránti elkötelezettsége a tagintézmény-vezetőnek. 2 A tárgyi eszközök fejlesztése: Hét tanterem bútorzatának megújítása, a tabletek és notebook-ok beszerzése, az interaktív táblával felszerelt tantermek számának növelése.(interjúk) 3. A tagintézmény-vezető tudatossága, szabálykövetése, pontos, precíz munkája példaként szolgál a munkatársak számára is. Erre nagy szükség van, hogy a tagintézmény fennmaradhasson és a kitűzött

fejlesztési célok, a jövőkép megvalósulhasson. (interjúk és az önértékelés dokumentumai a helyszíni ellenőrzés során)

Fejleszthető területek

- 1. Sikerkritériumok felállítása/számszerűsítése tagintézményi szinten. (vezetői interjú) 2. A vezetői pályázatban a kooperatív technikák alkalmazásának, egyéb hatékony pedagógiai módszerek alkalmazásának elsajátítása szerepel. Ennek érdekében további pedagógus továbbképzés (pl. játékosítás) ösztönzése, esetlegesen helyi megvalósítása fejleszthető terület lehet. Ez azért lenne célszerű, mert a kollégák helyettesítése nagy akadályt jelent a kis létszámú nevelőtestületben. (vezetői pályázat, interjúk és az önértékelés kérdőívei) 3. Az iskolai honlap gazdagítása, a működtetés kiegyensúlyozottságának biztosítása. (előzetes felkészülés és interjú a vezetővel)

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- 1. A vezetői programban szereplő hasznos szabadidős programok és az iskolai hagyományok gazdagítása. A tanórán kívüli nevelő-oktató munka. (Munkaterv és beszámolók) 2. Elkötelezett pedagógus az intézmény fejlesztése érdekében, aki nagy teherbírással, többirányú kapcsolatépítési képességgel és szakmai igényességgel, példamutatással dolgozik. (interjúk) 3. Kiemelkedők az eszközfejlesztések, pályázatok az intézményben. (beszámolók, helyszíni ellenőrzés)

Fejleszthető területek

- A nevelőtestület együttműködési készségének, egyenletes munkamegosztásának további fejlesztése (önfejlesztési terv és interjúk)

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- Az SZMSZ- ben világosan és egyértelműen határozzák meg a feladat és jogköröket, melynek betartásához következetesen ragaszkodik. A tanításban és a nagyiváni tagiskola vezetésében a pozitívumok keresése és a jó példa adása jellemzi. A hiányosságokat tapintatosan és nagy empátiával hozza az érintettek tudomására. Továbbképzési Terv elkészítésénél egyaránt figyelembe veszi az intézmény érdekeit, a pedagógusok személyes érdeklődését, s az egyenletes leterhelést. Továbbképzések után , intézményi munkaközösségi szinten – jól működik a belső tudásmegosztás. Eltérő nézeteket, véleményeket szakmai érzékenységgel és empátiával építi be a döntéshozatalaiba.

Fejleszthető területek

- A dokumentációk vezetésén tovább kell javítani, valamint a a KRÉTA rendszer alkalmazását erősíteni kell a testületében. Törekedni kell a tantestületben a mesterpedagógus kategória megszerzésére, amiben a tagintézmény vezetőnek jelentős szerepe lehet.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- A jogszabályok folyamatos nyomon követésével biztosítja az intézmény jogszerű működését. Kölcsönös bizalmon alapuló kapcsolatrendszert alakított ki a szülőkkel. Szülők hatékonyan támogatják az iskolai tantervek felújítását, eszközbeszerzését- ami a tagintézmény vezető kiváló helyi beágyazódásának köszönhető. A DÖK- el, valamint a helyi

civil szervezetekkel és település vezetőkkel jó kapcsolatot alakított ki. Az intézményi erőforrást nagyon hatékonyan használja, s törekszik az egyenletes leterhelésre.

Fejleszthető területek

- Helyi értéktár (Nagyiván) létrehozása és működtetése. Kapcsolódási formára javaslatok történtek. Az iskolai Honlap folyamatos fejlesztése, lehetőségeinek kihasználása.

- | |
|------------------------|
| Indikátorok értékelése |
|------------------------|

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

Megjegyzés

- A fenntartó közvetlenül nem egyeztet a tagintézmény-vezetővel. Az intézményvezető és a tagintézmény-vezető egyeztet. Az intézményi, központi PP-ban megfogalmazott nevelési-oktatási alapelvek megjelennek vezetői programjában és munkaterveiben.(interjú, vezetői program)

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

Megjegyzés

- Együttműködésre törekvő vezető, aki személyes példájával is motiválja munkatársait. Bár csupán 2017. augusztus 15 óta tagintézmény-vezető, korábbi alsós munkaközösség-vezetői és DÖK segítő pedagógusi tapasztalatai segítik ebben.(Vezetői pályázat, interjúk)

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

Megjegyzés

- A Kossuth Lajos Gimnázium és Általános Iskola központi Pedagógiai Programja (57.o-63.o) a tanulói kulcskompetenciák évfolyamokra való bontását tartalmazza, amely tagintézmény munkájában is kiemelt feladat. A tanulók igen magas százaléka hátrányos helyzetű, ezért az egyéni fejlesztésre különösen odafigyelnek. Ennek ellenére a bukott tanulók aránya 11% (2018/19-es beszámoló), aminek további csökkentése fejleszthető terület.

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

Megjegyzés

- Az 1. és néhány éve a 2. osztályosok körében DIFER mérést végeznek, melynek eredményeit a tanulók fejlesztéséhez használják fel. A nagyobbaknál a központi méréseken túl szövegértés, nyelvtan, matematika mérések zajlanak félévente, melynek eredményeit nevelőtestületi szinten is kiértékelik. (PP 68.o, beszámolók)

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

Megjegyzés

- Az eredmények megosztása a beszámolóban megtörténik. Az OKM mérés tagintézmény-vezetői összegzése, a következtetések levonása a helyszíni dokumentumellenőrzés részét képezte.(2018/19-as beszámoló melléklete)

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

Megjegyzés

- A tanulók fejlesztése a mérési eredmények figyelembe vételével történik. (beszámoló 2017/18)

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

Megjegyzés

- A Kossuth Lajos Gimnázium és Általános Iskola központi Pedagógiai Programja (64.o-69.o) a tanulók tanulmányi munkájának ellenőrzését, értékelését részletesen tartalmazza, amelyet a tagintézmény-vezető is elvár a munkatársaitól.

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

Megjegyzés

- A tanulók fejlesztésére való odafigyelés kiemelkedő. A megvalósítást segíti az a tény, hogy az egyéni bánásmódot igénylő tanulókkal való foglalkozásban jártas pedagógus több is van a nevelőtestület alsós évfolyamán. Így a tagintézmény-vezetőnek is van ilyen végzettsége.(vezetői pályázat, interjúk és beszámolók)

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

Megjegyzés

- A kerettantervek által előírt tartalmakon túl a fennmaradó 10%-ot a gyakorlásra, bevésésre fordítják a tagintézmények. (PP 53.o) A tanulói összetétel alapján ez teljes mértékben indokolt.

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

Megjegyzés

- A központi tantervektől nem térnek el.

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

Megjegyzés

- Az intézményben a felzárkóztatást korrepetálással, a fejlesztést mikro-csoportos formában valósítják meg. A tehetséges tanulókkal való foglalkozást szakköri formában valósítják meg. (vezetői pályázat és beszámolók)

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

Megjegyzés

- A kiemelt figyelmet érdemlő tanulókkal való foglalkozás megvalósul az intézményben korrepetálással, fejlesztő foglalkozással, szakkörrel. Fejleszhető terület a tehetséges tanulók felismerésére, kiszűrésére, gondozására való nagyobb odafigyelés.(önértékelés) Ezzel kapcsolatban a külső kapcsolatok (DE) bővítése, illetve pedagógus továbbképzés, szakvizsga átgondolása.

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

Megjegyzés

- A beszámolókból és az iskola honlapján megtalálhatóak az adatokban mindezek megtalálhatóak. Vezetői munkájában a lemorzsolódás megelőzése kiemelt szerepet kap. A beszámolókból foglalkozik a tanulók magatartásával kapcsolatos problémákkal.

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

Megjegyzés

- Tagintézmény-vezetőként célja az nevelés- oktatás minőségének őrzése, javítása, az iskola létének (8 osztály fennmaradása) jó hírnevének, egyéni arculatának megtartása. (vezetői program, beszámolók) Tagintézmény-vezetőként célja az nevelés- oktatás minőségének őrzése, javítása, az iskola létének (8 osztály fennmaradása) jó hírnevének, egyéni arculatának megtartása. (vezetői program, beszámolók)

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

Megjegyzés

- A munkaterv és a vezetői pályázat, valamint magatartása és kommunikációja erről tanúskodik. Ellenőrzési tevékenysége során odafigyel ezekre, majd meg is osztja a tapasztalatait a nevelőtestülettel.(beszámolók, interjúk)

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

Megjegyzés

- A tagintézmény-vezető még a vezetői tevékenységének megkezdése előtt részt vett a PP és Házi rend átdolgozásában. Vezetői pályázatában szereplő jövőképe, összhangban van azzal és a tagintézmény fejlesztését szolgálja.(vezetői pályázat 2017, interjúk)

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

Megjegyzés

- A vezetői pályázatban részletes helyzetelemzést találunk a tagintézményben tanuló diákok szociális összetételével és tanulási képességeivel, valamint az itt tanító pedagógusokkal, a

szakos ellátottsággal kapcsolatban. (Vezetői pályázat 12.-16.o) A kitűzött célok megfelelnek az ezekre való reagálásnak.(beszámoló 2017/18)

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

Megjegyzés

- A helyzetelemzés megtörténik nem csak a vezetői pályázatban, hanem az egyes munkatervekben, beszámolókból is. A változásokra keresi a megfelelő választ/megoldást, és ennek során is épít a munkatársak véleményére, azokra operatíván épít. Kiemelkedik a problémák megoldásának keresésében természetesen az alsós munkaközösség-vezető, mint vezetőtárs. (interjúk)

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

Megjegyzés

- A pedagógus több mint három évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkezik. A 2017 augusztusa óta végzett tagintézmény- vezetői munkáját, munkatervét, beszámolóit összevetve a vezetői pályázatban szereplő tervekkel, elmondható, hogy képes a változás kezelésére vezetőként is. A változás folyamatát, valamint a felmerülő kockázatokat, és annak elkerülési lehetőségeit megosztja a kollégáival.(munkáltatói interjú az önértékelésben)

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

- A célok megvalósítását az éves beszámolóban értékeli a tagintézmény-vezető.

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

Megjegyzés

- Az intézményben még nem történt tanfelügyelet. A vezetői pályázatban fellelhetőek ezek az információk. A belső intézményi önértékelés folyamata zajlik. (helyszíni dokumentumellenőrzés) Az erősségek és gyengeségek felderítése, az intézmény sikerkritériumainak kitűzése, számszerűsítése fejleszthető terület lehet. (interjú a vezetővel)

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

Megjegyzés

- A tagintézmény a Kossuth Lajos Gimnázium és Általános Iskola hét telephelyének egyike. A különböző szociális és kulturális háttérrel rendelkező tanulókat befogadó tagintézmények közös jövőképe az optimális személyiségfejlődést szolgáló, emberi esélyegyenlőségen alapuló képzési rendszer kidolgozása, működtetése. (PP.10.o-12.o) A vezetői pályázat és a két év alatt végzett vezetői munka megfelel ennek a célnak. A tagintézmény-vezető innovatív, jó kapcsolatépítő képességekkel, hatalmas teherbírással rendelkezik, és ez segíti ezeket a tevékenységeket. (interjúk)

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

Megjegyzés

- A feladatok kitűzése megfelelő és teljesíthető.(munkatervek, beszámolók) Az egyenletes munkamegosztást nehezíti az, hogy a szakos ellátottság nem 100 %-os, és az a tény, hogy az utazó pedagógusok esetén a menetrendekhez is alkalmazkodni kell.(vezetői pályázat és vezetői önértékelés) Itt is példaértékű a tagintézmény-vezető feladatvállalása.

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

Megjegyzés

- A nevelőtestületen belül jó az együttműködés, hiszen a tagintézményben átlagosan 120 diák tanul és 12 pedagógus (plusz néhány órában 2 gyógypedagógus) tanít. A belső információáramlás legfontosabb eszköze a személyes kapcsolattartás, hiszen kicsi a nevelőtestület, az irodák közel vannak. A bejáró pedagógusok és a fejlesztő pedagógusok miatt belső

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

Megjegyzés

- A vezetés nyitott a fejlesztésekre. A nevelőtestület tagjai konfliktuskezeléssel, család és iskola kapcsolattartással, valamint ECDL ismeretekkel kapcsolatos továbbképzéseken vettek részt az elmúlt években. A vezetői pályázatban a kooperatív technikák alkalmazásának, egyéb hatékony pedagógiai módszer alkalmazásának elsajátítása szerepel. Ennek érdekében pedagógus továbbképzés (pl.játékosítás) ösztönzése, esetlegesen helybeni megvalósítása fejleszthető terület lehet. Az IKT alkalmazások bővítéséhez interaktív táblákat szereztek be.

3.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

- A kollégák véleményét a mindennapokban meghallgatja, az önértékelés során pedig kérdőívek készültek a vezetői munkájáról. (helyszíni dokumentumelemzés, kérdőívek, interjúk)

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

Megjegyzés

- Több mint három évtizedes pedagógiai gyakorlata során vezetői kompetenciáira szükség volt a munkaközösség-vezetői, DÖK-vezetői feladatok ellátása során. A vezetői önértékelés és a vezetői pályázat azt mutatja, hogy reális önismerettel rendelkezik a vezetői szerepet illetően is. (vezetői pályázat, önfejlesztési terv, interjúk)

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

Megjegyzés

- Igen, minden területen látja, megfogalmazza a továbblépési lehetőségeket. Az erősségeit jól használja fel a tagintézmény érdekében. (önértékelés, interjúk)

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

Megjegyzés

- EBI szakvizsgával rendelkező pedagógus, aki a Debreceni Egyetem közoktatás vezetői szakát is elvégezte. Továbbképzései-tizennégyet említ-, arról tanúskodnak, hogy nyitott az innovációra, az önképzésre. Ebben is példát mutat munkatársainak. Természetesen tagintézmény-vezetői értekezleteken rendszeresen részt vesz. (vezetői pályázat, interjúk))

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

Megjegyzés

- Két éves tagintézmény-vezetői tapasztalatait összefoglalja, az önértékelés során pedig ez kiegészült a partnerek véleményével. Ennek alapján készült el a még hatékonyabb vezetői munka érdekében az önfejlesztési terv, reális célokkal. (önfejlesztési terv)

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

Megjegyzés

- Elkötelezett pedagógus, nagy teherbírással és szakmai igényességgel, példamutatással.

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

Megjegyzés

- A két évvel ezelőtt írt vezetői pályázatnak megfelelnek a munkatervek és azok megvalósításai.(2017/18 és 2018/19 munkatervek és beszámolók) Kiemelkedők az eszközfejlesztések, pályázatok és az új programok meghonosítása az intézményben.

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

Megjegyzés

- A változásokhoz alkalmazkodni képes és kész vezető, amit a szakmai tapasztalatai, korábbi feladatai, munkakörei segítenek.

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

Megjegyzés

- A Szervezeti és Működési Szabályzatban egyértelműen határozták meg a feladat és jogköröket, amelyet következetesen betart.

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 vezetői feladatokat logikusan és célszerűen osztja meg vezető társaival.

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

Megjegyzés

- Az Önértékelési rendszer megszervezésében, működtetésében, koordinálásában aktívan részt vesz.

4.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

- Az Ellenőrzési tervnek megfelelően hajtják végre az óralátogatásokat. Szaktanácsadók segítségét szorgalmazza (Munkaterv 2017/2018).

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

Megjegyzés

- A tanításban és az intézmény vezetésben is a pozitívumok keresése és a jó példa kiemelése jellemzi. A hiányosságokat nagy empátiával és tapintatosan hozza az érintettek tudomására (Munkaterv 2017/2018). A dokumentációk vezetésének és a KRÉTA rendszernek tovább erősítése szükséges.

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

Megjegyzés

- A nevelőtestületben igen magas a felsőfokú továbbképzést végzők aránya, ami a tagintézmény vezető inspirációjának köszönhető: 1 gyakornoki minősítő vizsga, három fő felsőfokú tanulmányok, egy fő közoktatás vezetői, kettő fő mesterképzést végez. (2017/18 Munkaterv).

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

Megjegyzés

- A tantestület létszámához képest nagyon magas a felsőfokú intézményekben való továbbtanulás aránya (11-ből 6 fő). A tantestülete stabil, 80 %-a helybéli, így Nagyiván közoktatási feladatellátása könnyebben biztosítható.

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

Megjegyzés

- Projektfeladatok ellátására csoportokat hoz létre.

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

Megjegyzés

- Belső tudásmegosztást működtet (2017/2018 év végi beszámoló).

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

Megjegyzés

- Sokrétű tartalmi továbbképzés van a tagintézményben: egészségfejlesztés, konfliktuskezelés, képességfejlesztés, digitális képzés.

4.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés

- Továbbképzések után , intézményi és munkaközösségi szinten történik a belső tudásmegosztás, jó gyakorlatok bemutatása.(Vezetői pályázat)

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

Megjegyzés

- Az intézmény működésével kapcsolatos döntések meghozatala előtt egyeztet az érintettekkel , mérlegelés után hozza meg döntését (Vezetői Pályázat, 2017/18-as éves beszámoló).

4.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

- A döntéseit minden esetben indokolja és megosztja az érintettekkel (interjú).

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

Megjegyzés

- Feladatok és problémák megoldásánál meghallgatja az eltérő véleményeket is, s beépíti a döntéseibe (interjú).

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

Megjegyzés

- Együtt él a kis tantestületben a munkatársaival a pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében.

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

Megjegyzés

- Az intézmény belső szabályrendszerét konszenzussal alakítja ki. A szabályok előremutatóak, nevelő szándékúak (SZMSZ, Vezetői Pályázat, interjú).

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

Megjegyzés

- Innovatív személyiség, aki nagy lelkesedéssel támogatja az előremutató és kreatív kezdeményezéseket (interjú). A KRÉTA rendszer további alkalmazásában előrelépést és erősítést tervez.

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

Megjegyzés

- (SZMSZ, Pedagógiai Program). Biztosítja az intézmény jogszerű működését (Vezetői Pályázat, Vezetői Elvárás rendszer 2019, interjú)

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

Megjegyzés

- A tanév folyamán tájékoztatja a pedagógusokat, tanulókat, szülőket az Őket érintő aktuális törvényi változásokról.

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

Megjegyzés

- Előtérbe helyezi a személyes kapcsolattartást és közvetlen kommunikációt (interjú).

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

Megjegyzés

- Az intézményi értekezleteken törekszik a hatékonyságra, szakszerűsége és teljességre (interjú).

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

Megjegyzés

- A kicsi tantestület sokrétű, színes tevékenység megosztást kíván (interjú).

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

Megjegyzés

- A testnevelési tanórákat a szomszédos kultúrházban tartják meg. Udvari sportfeltételek javítására törekszik (interjú).

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés

- Az intézmény honlapján elérhetőek az intézmény dokumentumai. A honlapjuk folyamatos fejlesztését nagyon fontosnak tartja.

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

Megjegyzés

- Intézményi honlapon, valamint E-KRÉTA rendszeren keresztül informálja az érintetteket az iskolában zajló eseményekről. A személyes találkozásokat előtérbe helyezi (interjú).

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés

- Az SZMSZ- ben szabályozott a nyomon követés, valamint az ellenőrizhetőség (SZMSZ).

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés

- Az iskolai dokumentumokat (tanmenetek, e-KRÉTA, stb.) folyamatosan ellenőrzi (Ellenőrzési Terv). Szeretne több tanórát meglátogatni.

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

Megjegyzés

- Intézményi Tanács a tagintézményben külön nem működik (interjú). Hatékonyan szeretne részt venni a helyi értéktár létrehozásában és működtetésében.

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

Megjegyzés

- Intézményi célok érdekében (felújítás, karbantartás, eszközbeszerzések) hatékonyan működik együtt a fenntartóval és a szülőkkel (interjú).