

ÁLTALÁNOS ÉRTÉKELÉS

93,83%

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása 97,62%**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

A Pedagógiai Programot folyamatosan frissítik, megújítása a szűkebb iskolavezetés adminisztratív feladata (interjúk). Aktívan részt vett a célok, feladatok meghatározásában, kidolgozásában. (vezetői program, vezetőtársakkal interjú).

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

teljesül

Sokféle kommunikációs fórumon tartja a kapcsolatot a nevelőtestülettel és más iskolai dolgozókkal (állandó hétfői értekezletek, havi rendszerességű Pedagógiai Tanács megbeszélések, online levelező fórum). Állandó személyes kapcsolatot tart munkatársaival ("nyitott iroda"). Volt szaktanácsadóként saját szakterületén végzett munkájával(kémia) személyes példát mutat. (Vezetői pályázat, vezetői és helyettesi interjúk.) Kémia szakmacsoport tagja, mérés- ellenőrzési szakemberként elhivatott a tanulási eredmények objektív mérésben és deklarálásban is. (vezetői program, éves beszámolók).

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

teljesül

Az intézményi munkatervek és értékelő szándékú beszámolóik központi elemei a különböző típusú mérések és ezek fejlesztő célú elemzése (pl. kompetencia, beiskolázási és továbbtanulási mutatók, tanulmányi és érettségi átlagok). Az 5. évfolyam elején bemeneti mérést alakítottak ki ösztönzésére, amely alapján határozzák meg a tanulói kulcskompetenciák fejlesztési irányait nevelőtestületi értekezleten. Emellett érettségi felkészítések tehetséggondozásban. (vezetői program, vezetői interjú).

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.

teljesül

Az intézményi munkatervekben és a beszámolókból kiemelten hangsúlyosak a mérési eredmények és azok elemzései. Sikeresen alakította ki a tanulók értékelésének közös alapelveit. Az intézmény - különösen matematikából - kiemelkedő kompetencia eredményeket ér el. Az eredmények mögött konkrét vezetői intézkedések látszanak (pl. tantárgyfelosztásban csoportbontások támogatása). Hangsúlyosan jelenik meg a munkatervekben és értékelésükben, valamint a vezetői tervben is a gimnáziumi mérési eredmények javítása, pl. a tanulók sikeresebb motiválásával. Rendszeresen elemzi a kompetenciamérés és érettségi eredményeket, következtetést von le, emellett vannak belső mérések is, amelyek alapján a szükséges differenciálást beépítik a tanulás és tanítás szervezésébe. (vezetői pályázat).

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

teljesül

Vezetői munkája előtt mérési-értékelési szakfeladatokat is ellátott, az eredményeket szakszerűen mutatja be. Az értékelési rendszer fejlesztésének szándéka (pl. DIFER mérés) megjelenik a vezetői pályázatban is. Az iskolának az átlagnál nagyobb a hozzáadott értéke a kompetenciaeredmények kapcsán. (év végi vezetői beszámoló).

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.

teljesül

A vezetői pályázatban és az interjúkban is hangsúlyosan jelent meg az iskola specialitásaként a kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal való foglalkozás (nagy számú SNI és BTMN tanuló integrált oktatása az 1. osztálytól kezdve). Értékelést készítenek a mérésekről, amit egymással megosztanak. (vezetői pályázat, vezetőtársakkal készített interjú).

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 Pedagógia Program részletesen szabályozza a beszámoltatás különböző típusait, azok rendszerességét, szerepét és súlyát (PP 75. o.). 1-3. évfolyamon %-os értékelés és egyéni szöveges értékelés van, 4.-től hagyományosra térnek át. Ezt kiegészíti mindenhol a mérésekből és a belső vizsgákból álló értékelési rendszer. (vezetői pályázat).

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

inkább teljesül

A beszámoltatás formáin kívül a Pedagógiai Program (76. o.) részletesen szabályozza a jutalmazások formáit, az otthoni felkészüléshez előírt szóbeli és írásbeli feladatok meghatározásának elveit is. A fejlesztő célú értékelések nevelőtestületi megbeszéléseken, majd ennek összegzése értekezleten kerül a nevelőtestület felé beszámolóásra. Fontos neki a Meixner-féle módszer, a fejlesztőpedagógusok eredményeinek beépülése is. (vezetői pályázat, vezetőtársakkal készített interjú).

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

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

teljesül

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

teljesül

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

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

teljesül

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

teljesül

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

teljesül

A korai intézményelhagyás kockázatának kitett tanulók nyilvántartása megvalósul. Irányítói magatartást tanúsít a lemorzsolódás megelőzése érdekében. Figyelemmel kíséri a tankötelezettség alakulását és a felmentéseket. Alapvetően nem jellemző ez a folyamat az intézményre. (vezetői pályázat). Azonban a fluktuáció megakadályozása feladata a z igazgatónak. (munkáltatói interjú)

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.

megfelelő

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

kiemelkedő

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

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

Tovább erősíthető a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlítása, változásáról és a tapasztalatokat felhasználása a tanulók fejlesztése érdekében. Fejleszthető terület továbbá a közösség összetartó erejének, a közösség tagjainak, azok kölcsönös elfogadásának erősítése, osztály és intézményi szinten. Közösséget erősítő módszerek, tanítási gyakorlat ösztönzése, figyelemmel kísérése, további jó gyakorlatok osztály- és intézmény szintű támogatása, a pedagógusi – tanulói motiváltság szinten tartása, erősítése.

Kiemelkedő tevékenységek

A vezetőt a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában aktív részvétel jellemzi, munkatársaival folyamatosan együttműködik a célok elérése érdekében. Az intézmény speciális erőssége és vonzereje a "Lépésről lépésre" program és a művészeti képzés programja, valamint az idegen nyelv oktatásának megszervezése. Az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási célok és feladatok meghatározásában a vezető szerepe hangsúlyos. A jogszabályi előírásoknak megfelelően a helyi tantervnek a helyi sajátosságokhoz igazítása megtörtént. Kiemelkedő a központi és belső mérési eredmények elemzése, és szakmai tanulságok levonása.

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

97,44%

2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

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

teljesül

A jogszabályok figyelemmel kísérése folyamatos, a fenntartói és a helyettesi interjú során is a vezető olyan személyes feladatként jelent meg, melyet kiemelkedően magas színvonalon valósít meg.

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

teljesül

Tantestületi és munkaértekezleteken, személyes beszélgetésekben, faliújságon, telefonon, elektronikus levélben folyamatosan tájékoztatja kollégáit. Minden olyan információt megoszt velük, ami a pedagógusok szakmai munkáját, előmenetelét érinti. Ő maga jól ismeri a jogszabályokat, és megfelelő segítséget tud adni a kollégái számára például a dokumentumok elkészítésében. (egymást követő két tanév munkaterve és az éves beszámoló, vezetőtárssal készített interjú, munkáltatóval készített 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

Helyben szokásos módon, többféle kommunikációs csatornát használva biztosítja az információáramlást. (Faliújság, iskolagyűlés, nyílt nap, szülői értekezlet, fogadóóra, egyéni megkeresések alapján egyéni konzultáció, telefon, e-mail). (összes interjú)

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

teljesül

A rendszeres értekezletek egyszerre szolgálják az információk átadásának célját, illetve a stratégiai célok kitűzésének előkészítését (helyettesi és vezetői interjú, SZMSZ). Szóbeli és írásbeli megfogalmazásai egységben vannak, érthetők, a kétirányú, konstruktív kommunikációra törekszik. A szóbeli kommunikációban a vezetői kommunikációs stílus kialakítására kell törekednie. (vezetői és intézményvezető interjúk)

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 elkerülése stb.).

teljesül

Az emberi erőforrás helyzetének elemzése rendszeresen szerepel az intézményi tervezés dokumentumaiban (munkatervek), a tantárgyfelosztás során az egyenletes terhelés szempontjának figyelembevétele kiemelt fontosságú. Az iskolai Nyílt héten minden pedagógusnak tartania kell legalább egy bemutató órát (helyettesi interjú).

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

Az iskola épületének relatív szűkössége miatt már a vezetői pályázatban megjelenik a tantermek, illetve a testnevelés oktatásához szükséges infrastruktúra bővítése, biztosítása. Aú ún. régi épület tantermeinek bevonás a gimnáziumi oktatásba sikeresen megvalósult (fenntartói és vezetői interjú). Az intézmény sikeresen hasznosítja az informatika oktatás területén a VEKOP pályázat során nyert eszközparkot. Számba veszi a rendelkezésekre álló infrastrukturális és tárgyi feltételeket. Felvázolja a fejlesztéshez, állagmegóváshoz szükséges eszközöket. A biztonságos működés megvalósulását pályázatok készítésével is segíti – eszközbővítés, – csere. Kapcsolattartása a fenntartóval folyamatos a biztonságos működtetés megvalósítása érdekében. Az interaktív táblával való ellátottság kifejezetten jó. Mindenhol megtalálható. Laptopok, tabletek állnak a tanulók rendelkezésére is. (vezetői interjú)

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

teljesül

A tantermek nagy részében okostábla található, ez is csökkenti a felesleges papírfelhasználást. A Pedagógiai Programban a környezeti neveléssel kapcsolatos alapelvek jelennek meg. A pályázatok, szülői kezdeményezésekre nyitott, fenntartó értékrendjét tükrözik. (vezetői interjú)

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

Az intézmény honlapján jól strukturált módon érhetőek el az intézményi alap- és más dokumentumok. A dokumentáció kifejezetten pontos, jól követhető, releváns. A Pedagógiai Program és az SZMSZ naprakészen tartása folyamatos (helyettesi interjúk).

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

teljesül

Sokféle kommunikációs csatorna működik az intézményen belül, illetve a külső szervezetekkel is (verbális, nyomtatott sajtó, online fórumok, iskolai honlap és facebook oldal). Az iskola jó megítélését fontosnak tartja, pozitív kép kialakítására törekszik. Az intézmény partnereinek tájékoztatására használja az internet nyújtotta lehetőségeket, szülői fórumokat tart. Az iskola eseményeiről nyomtatott formában is értesíti az érintett partnereket. A különböző rendezvényekre, alkalmakra – projektnap, nyílt nap, műsorok stb. – meghívót, értesítést küld/küldet a partnereknek, elhelyezi a faliújságon. (beszámoló, munkaterv, interjúk)

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

teljesül

Az intézményvezető és a partnerek együttműködése az SZMSZ-ben is szabályozott módon zajlik. A partnerekkel rendszeres és korrekt kapcsolatot tart, a jogszabályi előírásoknak megfelelően tájékoztatást nyújt, bevonja őket a döntéshozatali folyamatokba. (dokumentumelemzés: pedagógiai program, egymást követő két tanév munkaterve és az éves beszámoló, interjú)

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

teljesül

Az összes vizsgált intézményi dokumentum megfelel a jelenlegi jogszabályi környezet előírásainak, de ezen túl menően kifejezetten jól szerkesztett, áttekinthető és releváns dokumentumok. Az alkalmazotti körtől naprakész dokumentációt vár el. (vezetői interjú)

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 képviselő) történő kapcsolattartásban.

inkább teljesül

Jó kapcsolatot alakít ki az intézmény partnereivel. Számára a személyes kapcsolatok és a folyamatos kommunikáció a meghatározóak a partnerek igényeinek megismerésében. A művészeti oktatás, a szakszolgálatok, családi- és gyermekjóléti szolgálattal is jó kapcsolatokat ápol. (dokumentumelemzés: pedagógiai program, egymást követő két tanév munkaterve és az éves beszámoló, interjú) Az intézmény széleskörű külső kapcsolatrendszerrel rendelkezik (szakszolgálat, egyházak, közművelődési intézmények, sportszervezetek, testvériskolák, szociálisan segített iskola stb.) További lehetőségeket rejt magában a szülőkkel tartott jó kapcsolat (fenntartói interjú).

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

teljesül

Kommunikációjában, tevékenységében, kapcsolati hálójának építésében és működtetésében képviseli az intézményt a fenntartónál és a partnereknél. Fontos a pénzügyi források bővítése. (interjú)

Tevékenységek

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

kiemelkedő

2.2. Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása.

megfelelő

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.

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

A vezető kommunikációja az empátián alapul és a kölcsönösséget helyezti előtérbe, azonban szükséges a vezetői kommunikációs stílus határozottabb megjelenése, "nemet tudni mondani" kialakítása. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése során a szülőkkel való kapcsolattartás formái, a szülői támogatásban rejlő lehetőségek még hatékonyabb kiaknázása.

Kiemelkedő tevékenységek

A jogszabályi változások nyomon követése folyamatos, az intézmény működtetése szabályozott. Fontos számára az intézmény arculata, melyről folyamatosan tájékoztatja az iskolahasználókat, partnereket. Hatékony időgazdálkodást és emberi erőforrás-menedzsmentet valósít meg (vezetőtársi interjú). Hatáskörének megfelelően történik az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése. Kiemelkedő a kommunikációs csatornák működtetése, a nyugodt, megoldáscentrikus vezetői magatartás, az intézményi dokumentumok releváns jellege.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

94,44%

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

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

teljesül

Az oktatáspolitikai és -szakmai kérdésekben, a jogszabályi változásokban tájékozottság jellemzi. Vezetői pályázatában konkrét rövid- és középtávú célokat fogalmaz meg (pl. infrastrukturális fejlesztések, értékelési rendszer fejlesztése, munkaközösség-vezetők szerepének megerősítése, 6 évfolyamos képzés bevezetésének megvizsgálása, gyakorlóiskolai program beindítása, honlapfejlesztés). A jövőkép kialakításában a partneri igények, a partneri elvárások mentén gondolkodott a vezető, melyben figyelemmel kíván lenni a jogszabályokra, a jogszabályi változásokra, a központi előírásokra, követelményekre. (vezetői pályázat, pedagógiai program). Jó kapcsolat alakult ki a tulajdonos helyi önkormányzattal is, civil egyesületekkel. Számos rendezvény, program valósult meg a támogatásukkal. (interjúk)

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

teljesül

Az intézmény jövőképét, céljait reálisan látja, erre épülően dolgozza ki a stratégiai és operatív dokumentumokat. Értékelései, meglátásai tervszerűek, előre mutatóak. Hitelesen és eredményesen közvetíti azokat az iskola pedagógusai és a szülők, partnerek felé is. Az állami fenntartás és működtetés mellett a szakmai autonómia, a helyi szabályok meghozatalát fontosnak tartja. A saját pedagógiai program megvalósítását, a belső szabályok pontosítását, a működés ellenőrzésének prioritását hangsúlyozza. A fenntartóval kapcsolata nagyon jó. (dokumentumelemzés: pedagógiai program, egymást követő két tanév munkaterve és az éves beszámoló, interjú) A Pedagógiai Programban rögzített intézményi szakmai és nevelési sajátosság erőteljesen jelennek meg az intézményi munkatervekben és beszámolóiban is (pl. Lépésről lépésre program, francia nyelv erősítése, ECDL vizsga).

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

teljesül

A vezetői pályázatában megfogalmazott elvek, célok kommunikálása kidolgozott. Az iskola jövőképe, a pedagógiai program alapelvei és célrendszere közötti összhang megléte nyomon követhető. (vezetői pályázat) A vezetői pályázatban megjelenő elemek hangsúlyosan szerepelnek a Pedagógiai Programban is: nyelvtanulás kiemelt szerepe, differenciált oktatási programok, csoportbontások, tanuló szoba stb.

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

A változásokat körültekintően és a környezeti igények, szabályozók figyelembevételével valósítja meg. Legfontosabb kulcsnak az vezetői pályázatában azt tartja, hogy az intézmény alkalmazkodni legyen képes. (vezetői pályázat, vezetői interjú) A változásokra történő konstruktív reagálásra példa a munkatervekben megjelenő feladatok közül: informatikai eszközpályázaton történő részvétel, pénzügyi tudatosság fejlesztése, honlapfejlesztés, NAT 2020-hoz kapcsolódó helyi tantervek és tanmenetek kidolgozása.

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

teljesül

Az intézményvezető a változások szükségességét, indokait megfelelően kommunikálja, a velük járó kockázatokat megbeszéli a kollégáival, a felmerülő kérdéseket megvitatják, a lehetséges megoldásokban konstruktív útmutatást ad. (éves beszámolók).

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

teljesül

Az elvárásoknak eleget téve képes a változás folyamatának megtervezésére, értékelésére és végrehajtására. (vezetői pályázat, éves beszámoló) A 2019/2020 és a 2020/2021. tanév során a digitális munkarend bevezetése kapcsán online platformot hozott létre, belső továbbképzéseket szervezett (munkatervek és beszámolók). Az intézménnyel kapcsolatos stratégiai terveit (pl. régi épület bevonása, infrastruktúra karbantartása és fejlesztése) sikeresen jeleníti meg a fenntartónál (fenntartói interjú).

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

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

inkább teljesül

A vezetői pályázatban és az éves intézményi munkatervekben megjelölt célok megvalósulásának követése folyamatos az éves beszámolóban. Ne csak a kollégák tapasztalatai alapján legyen tehetséggondozás, hanem objektív mérésen alapuló tehetségazonosító eszköz kialakítása a célja. (vezető pályázat)

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

inkább teljesül

Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit, gyengeségeit, a fejlesztendő területeket. A belső és külső intézményértékelés eredményeinek felhasználása fejlesztendő terület (pl. intézményi tanfelügyelet eredményeinek hasznosítása, vezetői önértékelés elkészítése). Fő célja a tanulói motiváció erősítése. Emellett tanulószoba kialakítása órarendi beosztással. (éves beszámoló)

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.

teljesül

Mind a vezetői pályázat, mind az intézményi munkatervek kellően részletesek, konkrét célkitűzéseket jelenítenek meg, az iskola élet minden szegmensére kiterjedően tartalmaznak célokat, erőforrás-elemzéseket, felelősöket. Az értékelés a beszámolóban iskolai és szakmai munkaközösségi szinten is releváns. Az éves munkatervek, a különböző pályázatok terveinek megvalósítását, a munka összehangolását koordinálja. Fontos az operatív (rövid távú), a taktikai (középtávú) döntések előkészítésébe a kibővített iskolavezetés bevonása. (éves beszámoló, vezetői interjú)

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

teljesül

Az operatív dokumentumokban található feladatmeghatározások pontosak, tárgyyszerűek, megvalósíthatók. Megtörténik a határidők és a felelősök kijelölése is (éves munkaterv, vezetői beszámoló mellékletei)

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

Szakmai hitelessége, egyértelmű, őszinte megnyilatkozásai, következetes eljárásai jól menedzselik a változások megértését és azok kezelését a tantestületen belül. Támogatja a belső továbbképzések mellett az intézményi és intézményközi tudásmegosztás fórumait, továbbképzéseken, konferenciákon való részvételt. Gondoskodik arról, hogy az ott elhangzottakat a nevelőtestület tagjai is megismerjék. (éves beszámoló, vezetői interjú). A covid után persze szükség van újraindulásra.

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

teljesül

Feladatának tekinti az innováció iránti nyitottság, érdeklődés, kezdeményezőkétség fenntartását, mert hiányában nem működik hatékonyan az iskola. Törekszik a belső tudásmegosztás mellett arra, hogy kollégái továbbképzéseken, műhelymunkákon, fórumokon vegyenek részt vagy éppen új képzettségeket (másod – harmad diplomák) szerezzenek. (éves beszámoló, interjú) Alsó évfolyamon a már többször említett két program (Lépésről lépésre, művészeti program) támogatása, VEKOP-pályázat beépítése az oktatás folyamatába (vezetői program).

Tevékenységek

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

kiemelkedő

3.2. A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás.

megfelelő

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

megfelelő

3.4. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

kiemelkedő

3.5. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A belső és külső intézményértékelés eredményeinek felhasználása (pl. intézményi tanfelügyelet eredményeinek hasznosítása, vezetői önértékelés elkészítése). A stratégiai célok eléréséhez szükséges még pontosabb feladat-meghatározás és ellenőrzés az éves munkaterv szerint. A vezetői programban megfogalmazottak felülvizsgálata, az intézményi jövőképpel való koherencia biztosítása, tankerületi lehetőségek beépítése a dokumentumokba és az intézményi tevékenységbe.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézményt érő külső és belső változásokat nyomon követi, hatékony válaszokat ad rá. Az intézményi sajátosságok, hagyományok figyelembe vétele mellett vezetői tevékenységére az innováció jellemző. Pontos, érthető feladatokat határoz meg az iskolaközösség számára. A feladatok kijelölésénél, a munkafolyamatok tervezésénél a kollégák véleményét figyelembe veszi. Biztosítja kollégái számára a szakmai fejlődést, önképzésüket támogatja, segíti ötletekkel, módszerekkel, információkkal. A jó gyakorlatok kidolgozására és publikálására ösztönzi kollégáit. A pályázati lehetőségeket kiaknázza, a testület tagjainak részvételét szorgalmazza. Az oktatáspolitikai és -szakmai kérdésekben, a jogszabályi változásokban tájékozottság, az intézményi jövőkép pontos meghatározása. Belső és külső partnerek folyamatos tájékoztatása, nyitott szervezet működtetése.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

92,16%

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

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

teljesül

A felelősség, jogkörök és hatáskörök megosztása egyértelműen és egybehangzóan szerepel az SZMSZ-ben és a vezetői pályázatban is. Az intézményvezető-helyettesek feladatai jól körülhatároltak, az együttműködés formái tisztázottak (helyettesi interjúk). A Pedagógiai Tanács a középvezetők rétegét is bevonja az operatív munka irányításába és a stratégiai döntések előkészítésébe (SZMSZ, vezetői interjú). A vezetői pályázata egyik eleme volt a funkcionális felosztás elemzése, a beszámoló pedig arról írt, hogy ez működőképes. Emellett a törzsi struktúra és a kibővített iskolavezetés is fontos a stratégiai döntések meghozatalában, illetve az előkészítésben. (vezetői pályázat, éves beszámoló, vezetői interjú)

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

A vezetőtársak feladatkörei egyértelműek, jobbra a képzési típushoz kötöttek (alsós, felsős, gimnáziumi képzés), de bizonyos feladatokat ettől függetlenül közösen végeznek el (pl. Nyílt napok, vizsgák).

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás 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 teljesül

A vezetői pályázatában és az éves beszámolóknak is megjelenik a BECS és annak munkája, ám nehezen volt tartható a terv egyrészt a kollégák elodázása és a járványhelyzet miatt. (éves beszámoló, vezetői interjú)

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

inkább teljesül

Elsősorban a pedagógusminősítés előtt álló, illetve a próbaidős kollégák óráit látogatja vezetőtársaival megosztottan (vezetőtársi interjúk). Támogatja és fontosnak is érzi az óralátogatásokat, ám kevésbé tud bejutni vezetőként órákra (vezetői pályázat).

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

teljesül

Reflektálása támogató, fejlesztő jellegű, épít a pedagógusok erősségeire. Segítséget nyújt személyes fejlődésükhöz. (vezetői és intézményvezetői interjú)

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

Lehetőséget biztosít, valamint ösztönzi munkatársait a továbbtanulásra, önmaguk fejlesztésére. Elősegíti, hogy a munkatársak az igényeiknek és a velük szemben támasztott követelményeknek megfelelő szakmai továbbképzésben részesüljenek. Az egymástól való tanulásra is hangsúlyt fektet megbeszélések ösztönzésével. (egymást követő két tanév munkaterve és az éves beszámoló), Elképzelései között szerepel a mentorképzés kiterjesztése, ezzel együtt gyakorlati helyként való megjelölése az iskolának a tanárképzésben. (vezetői pályázat) Az intézményi munkatervek és beszámolók a tantestület rendszeres továbbképzéseiről tanúskodnak. Intézményvezető-helyetteseit intézményvezetői megbízásakor maga jelölte, feladataikat teljes egyetértésben osztják meg, és végzik el.

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

teljesül

Támogatja a pedagógusok továbbtanulását, pályázati tevékenységeiket, innovációjukat. Jól ismeri őket, képességeiket. Feladataikat eszerint osztja el. Az erősségekre koncentrál a feladatok delegálásánál, ezáltal is motiválja kollégáit. Fontos szerepet szán a pedagógus életpályamodellnek, az intézményi célok megvalósításban kiemelt szerepet tulajdonít a képzett, megújulásra kész, stabil tantestületnek. (vezetői pályázat, éves beszámoló) A korábban említett fórumokon nyílt légkörben tudnak érvényesülni az egyéni kezdeményezések, tervek is (pl. versenyfelkészítések).

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.

inkább teljesül

Hangsúlyos szerepet szán a munkaközösségeknek és az egyéb szakmai csoportoknak, maga is részt vesz a munkában. Az éves beszámoló munkaközösségi mellékletei autonóm szakmai munkáról és eredményekről tanúskodnak. A vezetői és intézményi önértékelés, és ennek felhasználása fejlesztendő terület. Személyesen vesz részt szakjának megfelelő team munkában, felhasználva korábbi szaktanácsadói és oktatáspolitikai múltját (vezetői pályázat és interjú). Az intézményi önértékelés szakmai team-et hozott létre, azonban a járvány miatt elmaradtak a munkában. (vezetői pályázat és vezetői interjú)

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

teljesül

Előmozdítja a véleménynyilvánításon, a szakmai alapokon nyugvó, a többség egyetértésével meghozott döntéseket, az intézményi célok megvalósítását. Partnerségben gondolkodik. A csapatmunkára törekvés megfigyelhető munkájában, a team munkára is hangsúlyt helyez. Alsó és felső közötti átmenet, a belső mérési rendszer, negyedéves értékelések, a projektek által számos lehetőség kínálkozik az együttműködésre. Személyes kapcsolat kialakítására is törekszik, ezáltal megismeri pedagógus kollégái és az egyéb munkakörben dolgozó munkatársai elképzeléseit, gondjait. A szülőkkel, a szülői szervezettel kapcsolata harmonikus, kéri támogatásukat, bevonja az intézményi tevékenységekbe őket. (vezetői pályázat, éves beszámoló, interjú)

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.

teljesül

A tantestület szakmai fejlődését támogatja. Törekszik arra, hogy lehetőségek szerint a pedagógusok egyéni céljai is megvalósulhassanak. A továbbképzési lehetőségekről tájékoztatja kollégáit. (interjú) A pedagógusminősítések és pedagógus szakvizsgák megszerzésének segítése jellemzi (vezetői interjú).

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

inkább teljesül

A belső tudásmegosztás különböző fórumait működteti az iskolában: értekezlet, szakmai nap, munkaközösségi foglalkozások, óralátogatás – bemutató óra, projektek, esetmegbeszélések. A digitális tanrendben kialakított platformon közös feladatbank és így csoport tananyagmegosztás. Gyakornok – mentor rendszer működtetése. (vezetői pályázat) Ugyanakkor az óralátogatásokra még nagyobb hangsúlyt kell fektetni. (vezetői interjú)

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 feladatok egy részét delegálja vezetőtársai (igazgatóhelyettes, munkaközösségvezetők) körébe, majd a leadott döntési és hatásköri jogokat maga is betartja. Az információáramlás, az érintettek tájékoztatása, az intézményi demokrácia biztosított. A rendszeres és alkalmankénti munkaértekezletek során számít a pedagógusok véleménynyilvánítására. (vezetői és intézményhelyettesi interjú) Ezt a célt szolgálja - jól - például a Pedagógiai Tanács is (SZMSZ).

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

teljesül

A változásokról, döntésekről rendszeresen tájékoztatja a tantestületet (pl. állandó hétfői értekezletek) (vezetői és fenntartói interjú).

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

teljesül

Döntései szabályozottak. Figyelembe veszi a munkatársak véleményét, saját vezetői elvárásainak és az intézmény érdekeinek szemmel tartása mellett. (vezetői és intézményvezetői interjú) A konfliktusokat jól kezeli (pl. "nyitott iroda"), az intrikákat nehezen viseli (vezetői pályázat). A tantestületen belüli konfliktusokat folyamatosan működtetett fórumok segítségével preventív módon is kezeli (vezetői interjú).

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

Fontosnak tartja a rendszeres konzultációt a fenntartóval, a testülettel, az intézmény valamennyi alkalmazottjával a megfelelő információáramlás, az esetleg felmerülő problémák megbeszélése érdekében. A kis fluktuációval működő intézményben jól ismeri a munkatársait, támogatást nyújt az egyéni problémák megoldásához. (vezetői és intézményvezető interjú)

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

Feladatának tekinti a szervezeti kultúra fejlesztését. Olyan klíma kialakítására törekszik, melyben a nevelés-oktatás hatékonyan folyhat, az iskolai fegyelem megítélése javul. (vezetői pályázat, bessámolók) A Pedagógiai Programban és a Nevelési Programban, valamint az intézmény házirendjében megfogalmazott szabályok egyértelműek.

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

teljesül

Fontos szerepet szán a belső tudásmegosztásoknak, a folyamatos továbbképzéseknek, keresi az új megoldásokat, törekszik a pályázatok adta lehetőségek kihasználására. (vezetői interjú, vezetői pályázat)

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.

fejleszthető

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.

megfelelő

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

Közös tervezés – megvalósítás – értékelés erősítése, a munkaközösség-vezetők, a munkaközösségek szerepének erősítése. A belső tudásmegosztás palettájának szélesítése, a kontinuitás biztosítása, a felelősség, a közösségi értékek erősítése, a pedagógiai munkában megjelenő hatékonyság növelése pályázati perióduson kívüli időszakokban is. Részt venni pedagógusok óráinak látogatásán. Fejleszthető a vezetői és intézményi önértékelés, és ennek felhasználása fejleszthető terület (vezetői interjú).

Kiemelkedő tevékenységek

A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen határozza meg. Az újdonságokra való nyitottság jellemzi, erre sarkallja munkatársait is. A pedagógusokat önfejlesztésre inspirálja, támogatja őket a feladataik végzésében. Az intézményen belüli kooperáció számos formáját működteti. Stratégiaiilag előre látja az intézmény humánerőforrás igényeit, a munkatársak szakmai karrierterveit támogatja. Problémamegoldó képessége humánus, demokratikus. Kiemelkedő a a tantestület tagjainak, innovatív ötleteinek kezelése, illetve a stratégiai döntésekbe való bevonása.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

87,5%

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

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

teljesül

Számít a kollégái véleményére, rendszeresek az esetmegbeszélések, egyéni megbeszélések, véleménycserék. Hétfőnként rendszeres értekezletet tart az egész tantestületnek. (interjúk). A beszámolók szakmai munkaközösségi mellékleteiből összegző, reflektív módon összegez.

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

inkább teljesül

Általában tisztában van erősségeivel és korlátaival. Vezetői stílusában a határozott kommunikáció fejleszthető (fenntartói interjú)

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

teljesül

Önfejlesztésében fontos szerepet játszik a vezetői ismeretek, kompetenciák fejlesztése. Szerzett ismereteit megosztja kollégáival. Saját fejlődését önképzéssel segíti, így bővíti azokat a kompetenciáit, melyek vezetői munkáját hatékonyabbá, szakszerűbbé tehetik. Rendszeresen részt vesz konferenciákon, szakmai napokon, továbbképzéseken. Az éves beszámolóiban reális értékelést ad a vezetése alatt működő intézmény munkájáról, sikerekről, kudarcokról. (vezetői beszámoló). Eddigi szakmai karrierje, annak állomásai, váltásai is arról tanúskodnak, hogy erősségeit jól alkalmazza (vezetői pályázat).

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

Pedagógus pályáját a folyamatos képzés jellemzi (diplomák, szakvizsga, rengeteg továbbképzés – vezetői pályázat). Nyitott saját szakmai fejlesztésére. Tudja, hogy a friss információk megszerzése fontos a pedagógus szakma és az intézményvezetés tekintetében egyaránt. Mérés-értékelés tevékenysége révén (biológia- kémia, intézményvezetői) is folyamatosan bővíti ismereteit. Mind a pedagógiai, mind a jogi, mind a szakmai ismeretek területén kiemelkedően naprakész (fenntartói interjú).

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

inkább teljesül

Vezetői hatékonyságát a vezetői önértékelés tovább fejlesztheti (interjú).

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

teljesül

Többéves szaktanácsadói, most pedig szakértői múlttal rendelkezik. Ennek megfelelően is etikus pedagógusi mintát ad és követel is meg. (vezetői és intézményvezetői interjú) Kommunikációja és magatartása humánus, kollégái számára példaértékű. Kiemelkedően higgadt, nyugodt kommunikáció jellemzi (interjú).

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.

inkább teljesül

Erős hivatástudattal rendelkezik. Magatartásában nyugodt, etikus és követendő példaként szolgál kollégái számára. Ugyanakkor kommunikációjában még szüksége van a vezetői határozottságra. (vezetői interjú és intézményvezető interjú)

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

teljesül

A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben és a végrehajtásban. Ilyenek pl. tanulás módszertani program beindítása, korai informatika oktatás, második idegen nyelvnek a francia, a különleges bánásmódú tanulókkal való foglalkozás, pedagógusok továbbképzéseinek biztosítása, az életpályamodellel kihívásai, pályázati tevékenység, tankerületen belüli innováció. (éves beszámoló, intézményvezetői interjú) Vezetői pályázatában megjelenik a 6 évfolyamos gimnáziumi képzés bevezetésének szándéka. A jelenlegi szervezeti és oktatáspolitikai környezet nem támogatja ezt a szándékot (fenntartói interjú), ennek kommunikációja világos és nyílt.

Tevékenységek

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

megfelelő

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

kiemelkedő

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

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

Vezetői kommunikációjában a humánus és nyitott jelleg mellett erősíteni kell az egyértelmű és határozott kommunikációs stílust.

Kiemelkedő tevékenységek

A higgadt, kiegyensúlyozott vezetői stílus jó hatással van az intézményre. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére. Kommunikációja a nevelési folyamat minden résztvevőjével: tanulókkal, szülőkkel, pedagógusokkal, partnerekkel etikus. Szakmai tudatosság és elhivatottság jellemzi. Kiemelkedően pozitív az intézménye iránti szeretete, elköteleződése. Vezetői programjának megvalósítása időarányosan jól halad, tervei megjelennek az iskolai alapidokumentumokban, azok tantestületi elfogadottsága általános.