

## **A pedagógiai-szakmai ellenőrzések megállapításai a személyes adatok védelmére vonatkozó jogszabályok megtartásával:**

**Intézményvezetői tanfelüveget: 2017. december 7.(lezárás napja)**

### Értékelés

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a tanulás a tanulói eredmények javulását eredményezze?

1.1.1. Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában. A pedagógiai program több kolléga együttműködésével készült, melyben a vezető fontos szerepet vállalt. Az általa képviselt értékek dominálnak.

1.1.2. 11 / 30 Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.

1.1.3. A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a tanulói eredmények javítására összpontosító nevelő-oktató munkát vár el. A pedagógiai program a kompetenciafejlesztést fontos feladatnak tartja. Vezetői programjában kiemeli, hogy ennek fontosságát. A beszámolókból kiderül, hogy a tanulók bemeneti szintjének emelése komoly pedagógiai munkát, folyamatos fejlesztést igényel az alacsony szociális háttér és hátrányos helyzet okán.

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

1.2.4. Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a tanulás és tanítás szervezésében és irányításában. Gyógypedagógiai osztály működik, valamint egész napos iskola. Számos szakkör, felzárkóztató és tehetséggondozó foglalkozás közül választhatnak a diákok.

1.2.5. A kollégákkal megosztja a tanulási eredményességről szóló információkat, a központi mérési eredményeket elemzi, és levonja a 8 / 43 szükséges szakmai tanulságokat.

1.2.6. Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében. Beszámolókat készít minden munkaközösség, valamint a DÖK. A felelősök részletesen elemzik a végzett munka hatékonyságát, mind oktató, mind nevelő munka szempontjából, és felhasználják a tanulók fejlesztésében.

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

1.3.7. Irányításával az intézményben kialakítják a tanulók értékelésének közös alapelveit és követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg. A pedagógiai programban kidolgozták az értékelési alapelveket. Ez vonatkozik a magatartási és szorgalmi, valamint a tanulmányi előmenetelre egyaránt. Az értékelések során kiemelkedően fontosnak tartja a személyre szóló értékelést, a pozitív megerősítést, mely a nevelő-oktató munkában a legfontosabb ösztönző. 1.3.8. Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába.

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

1.4.9. A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi tantervet a kerettantervre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja. Órakeretek felhasználása az intézmény arculatának megfelelően: emelt szintű idegen nyelv, informatika prioritása, egész napos iskola, SNI-s tanulókkal való hatékony foglalkozás.

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

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

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

1.5.12. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak. Vezetői programjában és a PP-ben kiemelt fontosságúnak tartja mind a tehetséggondozást, mind a lemaradók segítségét. A sajátos nevelési igényű tanulókat külső szakember (gyógypedagógus) látja el, a BTMN tanulók ellátása az iskolai fejlesztőpedagógus kompetenciája. A tehetségesebb diákokat a szakkörök és érdeklődési körök felé irányítják.

1.5.13. Nyilvántartja a korai intézményelhagyás kockázatának kitett tanulókat, és aktív irányítói magatartást tanúsít a lemorzsolódás megelőzése érdekében. 12 / 30

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése: Fejleszthető területek: A kompetenciamérések hatékony elemzése, mely alapjául szolgál a tanulók kompetencia fejlesztési módszereinek bővítéséhez. Kiemelkedő területek: Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. A tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást az intézmény kiemelt területeként kezeli irányító munkájában. Tanulást támogató környezetet teremt intézményében. Az intézményi dokumentumokban részletes szabályozza az értékelés módját, gyakoriságát, ezeket számon kéri és ellenőrzi. A célok meghatározásánál figyelmet fordít az esélyteremtésre. Olyan pályázatokat, programokat támogat, melyek hatékonyan szolgálják a felzárkóztatást. A tanulók fejlesztését szolgáló programokat szorgalmaz.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása 2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

2.1.1. 9 / 43 A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat. A dokumentumok elemzéséből kitűnik, hogy az intézmény igyekszik reagálni a szűkebb és tágabb környezet megváltozott viszonyaira, annak ellenére, hogy nincs beiskolázási körzete. A munkáltatói interjúból kiderül, hogy az intézmény igazodik a települési adottságokhoz, törekszik rá, hogy alkalmazkodjon a társadalmi elvárásokhoz, a tanulói, szülői és fenntartói igényekhez, és ennek megfelelően fogalmazza meg a vezető jövőképét. Programjait és külső irányú kommunikációját ehhez és a katolikus erkölcsi normák erősítéséhez igazítja.

2.1.2. Szervezi és irányítja az intézmény jövőképe, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és tanulásitanítási folyamatokba épülését. Vezető szerepet játszik, jelenléte meghatározó az intézményben.

2.1.3. Az intézményi jövőkép, és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak. A vezetői pályázatban megfogalmazott célok a pedagógiai programmal és az intézményi jövőképpel koherenciát mutatnak.

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

2.2.4. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait. Jól látja, hogy a tanulói létszámot hogyan lehet növelni, megtartani. A változások és lehetőségek figyelembe vételével szeretné az intézményvezető a szülők

igényeit minél több területen kielégíteni pl. informatika, egész napos iskola, a sport szerepének erősítése, gyógypedagógiai ellátás, környezeti nevelés /Tisza-tó/ erősítése, saját szervezésű versenyek kiírása stb.

2.2.5. A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad. A munkáltatói interjúban leírtak szerint sikeresen kommunikálja a változásokat, munkatársaival jól együtt tud működni. A beszámolóiban megfogalmazza, hogy a változások elfogadtatása folyamatos kihívást jelent, ezért fontos a kollégák rendszeres tájékoztatása, érzékenyítés a feladatok iránt, a meggyőzés a jó cél érdekében, melynek középpontjában minden esetben a tanuló áll.

2.2.6. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani. A munkáltató szerint az intézményvezető a változásokat hatékonyan irányítja, ám javítandónak ítéli meg az óvodai neveléstudóval, valamint a plébánossal való kapcsolat hatékonyságát. Vezetői pályázatában rövid-, közép- és hosszú távú feladatokat jelöl ki.

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

2.3.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását. A vezetői programban meghatározott célok nagy részét sikerült megvalósítani, ezért újabb célokat tűzött ki pl. intézmények 13 / 30 közötti kapcsolat kialakítása, közös pályázatokban való együttműködés, az infrastruktúra folyamatos fejlesztése.

2.3.8. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét. A munkaterveiben részletes fejlesztési feladatokat határoz meg az intézményre és a pedagógusokra vonatkozóan konkrét határidőkkel, felelősökkel.

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

2.4.9. Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését. Vezetői pályázatában a stratégiai célokat rövid-, közép- és hosszú távú célokra bontja, megfelelő időintervallumok közé szorítja, az intézményi prioritásokat elsődlegesen figyelembe veszi.

2.4.10. 10 / 43 A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat-meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók. A munkáltató szerint a tevékenységeket eredményesen valósítja meg, vezetése során jól végrehajtja az irányítás feladatát. A munkatervek a célok eléréséhez részletes feladatokat tartalmaznak az adott tanévekre vonatkozóan, személyekre lebontva.

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

2.5.11. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források). A munkatervek tartalmazzák az aktuális törvényi változásokat. Emellett értekezleteken, megbeszéléseken tájékoztatja a kollégákat a változásokról.

2.5.12. A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Szívesen veszi a kollégák ötleteit, támogatja az innovatív elképzeléseket: saját szervezésű versenyek kialakítása, pályázatok.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek: A munkatársak motiválása a korszerű oktatási módszerek és eszközök intenzívebb használatára. Hatékonyabbá kell tenni az intézmény humán erőforrásaiból adódó

lehetőségeinek, a társadalmi változásokhoz való illeszkedését. Kiemelkedő területek: A fenntartói, szülői igényekhez igazodó, a katolikus elhivatottságnak megfelelő jövőképet alakít ki és közvetít a munkatársak, a partnerek felé. Nyitott az új pedagógiai trendekre, támogatja az innovációkat. Eredményesen határozza meg az intézmény erősségeit, fejlesztendő területeit. Nyomon követi a célok megvalósulását. Hatékony kommunikációt folytat a nevelési folyamat minden résztvevőjével: tanulókkal, szülőkkel, pedagógusokkal, partnerintézményekkel. Az intézményében folytatott oktató-nevelő munkát figyelemmel kíséri, ellenőrzi. A kapott adatokat konstruktívan használja fel a tervezési folyamathoz. Az intézményi sajátosságokat figyelembe véve teret biztosít kollégái számára a szakmai fejlődésre.

### 3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

3.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére. A külső, belső partnerek, fenntartó, pedagógusok, szülők visszajelzésére egyaránt számít.

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

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

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

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

3.2.5. Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti. 14 / 30

3.2.6. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.) Kommunikációja egyértelmű, világos, céltudatos.

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

3.3.7. A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban. A dokumentumelemzés tapasztalatai alapján az éves munkaterv a vezetői programban megfogalmazott célok, feladatok alapján készülnek.

3.3.8. Ha a körülmények változása indokolja a vezetői pályázat tartalmának felülvizsgálatát, ezt világossá teszi a nevelőtestület és 11 / 43 valamennyi érintett számára.

### 3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése: Fejlesztendő területek:

- Kiemelkedő területek: Intézményében hatékony önértékelő-rendszer működött. 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. Hatékony kommunikációt folytat a nevelési folyamat minden résztvevőjével: tanulókkal, szülőkkel, pedagógusokkal, partnerintézményekkel. Erős hivatástudattal rendelkezik. Magatartásában és kommunikációjában etikus és követendő példaként szolgál kollégái számára. Szakmai elkötelezettség. Reflektivitás, hitelesség, reális önismeret jellemzi.

### 4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

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

4.1.1. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad. Az SZMSZ részletesen tartalmazza (dokumentumelemzés).

4.1.2. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat o maga is betartja, betartatja. Az SZMSZ tartalmazza az átadott feladat és hatásköröket (dokumentumelemzés). Az iskolavezetés tagjaival felelősségmegosztáson alapuló munkakapcsolatra törekszik.

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

4.2.3. Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében. A pedagógusok önértékelésében, belső ellenőrzésében teljes mértékben részt vesz, aktív irányító és ellenőrző szerepet vállal.

4.2.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében. A belső ellenőrzés az SZMSZ-ben leírt eljárásrend szerint történik. A munkaterv tartalmazza az igazgató és helyetteseinek folyamatos óralátogatásának tervét.

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

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

4.3.6. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. A feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít. Hangsúlyos feladat a pedagógusok szakmai fejlődésének elősegítése. A nevelőtestület fejlesztésében elkötelezett, a nevelőtestület tagjai rendszeresen részt vesznek továbbképzéseken.

4.3.7. Alkalmat ad a pedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében. 15 / 30

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

4.4.8. Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport, például intézményi önértékelésre), szakjának és vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában. Az intézményben az iskolai munkaközösségek közötti kapcsolat kiváló, ám az intézményegységek /iskola-óvoda/ közötti munkacsoportok szorosabb együttműködését fontosnak tartaná a fenntartó.

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

4.5. Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái 12 / 43 szakmai fejlődését?

4.5.10. A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének. A továbbképzések irányítása az igények és lehetőségek figyelembe vételével történik, a szakos ellátottság megvalósításának előtérbe helyezésével.

4.5.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

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

4.6.12. Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit. Az SZMSZ-ben és a Pedagógiai programban leírtaknak megfelelően, betartva a megfelelő szintek hierarchiáját, javaslatételi kötelezettségeit.

4.6.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel. Az intézményt érintő fontos döntéseknél közös megbeszélést tart a vezetőtársakkal, az érintett kollégákkal.

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

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

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

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

4.7.17. Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket. Támogatja, és ösztönzi kollégáit e téren is, de a fenntartó szerint van még javítani való.

#### 4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

A kompetencia értékelése: Fejleszthető területek: Az óvodai tagintézménnyel való szorosabb szakmai együttműködés megvalósítása.

Kiemelkedő területek: A vezetési feladatokat megosztja a vezetőtársakkal. A feladatkörök jól elkülönülnek egymástól, betarthatók és ellenőrizhetők. Kollégáit motiválja, támogatja. Személyes kapcsolatot tart munkatársaival. Előre tervezett, kiszámítható, fejlesztő szemléletű belső ellenőrzési rendszert működtet. A továbbképzési programot, az intézmény érdekeit, a kollégák igényeit is figyelembe véve készíti el. Olyan belső szabályrendszert működtet, mely az intézményi munka minden résztvevője számára betartható, jól nyomon követhető, belső értékű tehető. Tevékeny elősegítője, mozgatója az intézményi pályázatoknak. A pályázatok az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak, elősegítik a tanulási környezet javítását, a tanulási folyamatok támogatását.

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

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

5.1.1. 16 / 30 Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait. A dokumentumelemzésből egyértelműen kiderül. Az alapidokumentumok tartalmazzák a jogszabályi hivatkozásokat.

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

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

5.2.3. Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média, stb.) működtet. 13 / 43 A fenntartó szerint törekszik rá, hogy a belső tudásmegosztás javuljon.

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

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

5.3.5. Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülés stb.). Törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására (PP Helyi tanterv, óraterv)

5.3.6. Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (például sportlétesítmények eszközei, taneszközök). Az SZMSZ tartalmazza az intézmény létesítményeinek, helyiségeinek használati rendjét. A vezető a biztonságos működtetésre törekszik. Az intézmény 80 százalékában európai szintű környezet van, de az infrastruktúra további - lehetőségekhez mért - felújítása, korszerűsítése, tornaterem korszerűsítése szükséges.

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

5.4.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. A tapasztalatok szerint a honlapot nem egyszerű normál kereséssel elérni, nem visz az iskolához a kereső. A nyilvánosság megoldott.

5.4.8. A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet. A pozitív kép kialakítását a személyes jó kapcsolatok, valamint az iskola széles körű partnereivel való gyümölcsöző viszony ápolása révén éri el.

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

5.5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. Az SZMSZ tartalmazza a legfontosabb szabályozókat. A munkatervek konkrét feladatokat, ezekhez határidőket szabnak. Ezekben meghatározza az ellenőrzés területeit, felelőseit, szempontjait, így az egyes folyamatok ellenőrzése mindenki számára ismert.

5.5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt. A munkáltató szerint a pedagógusok szakmai munkájának, dokumentációjának ellenőrzése és elemzése rendszeres, értékelése folyamatos. A munkatervekben rögzíti, hogy minden pedagógustól elvárja a pontos adminisztrációt, melyek ellenőrzése következetes.

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

5.6.11. Személyesen irányítja az intézmény partneri körének azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például DÖK, szülői képviselő) történő kapcsolattartásban. Az intézmény széles körű kapcsolatrendszerrel rendelkezik, mely elsősorban a környékbeli köznevelési intézményekre, terjed ki. Pl.: fenntartó, óvoda, családsegítő, egészségügyi szervezetek, önkormányzat, helyi civil szervezetek, idősek otthona, családsegítő és gyermekjóléti szolgálat stb. Vezetői pályázatában kiemeli a partnerekkel való kiemelkedő együttműködés fontosságát, közte a testvériskolai kapcsolatot is

5.6.12. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. 17 / 30 A munkáltató szerint együttműködik a fenntartóval, zökkenőmentesen oldja meg a problémákat, a változásokat nyitottan fogadja, rugalmas együttműködés jellemzi. Előfordult már szakmai vita az alapító okiratban rögzítendő feladatvállalás tekintetében, de megnyugtató módon rendeződött. Munkájában a fenntartóval kölcsönös tájékoztatáson alapuló, folyamatos kapcsolat fenntartására törekszik.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása A kompetencia értékelése: Fejleszthető területek: 14 / 43 Törekedni kell a teljes körű szakos ellátottság megvalósítására. Kiemelkedő területek: Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, tisztában van ezek következményével. A tantestület hatékonyan tájékoztatja a jogszabályi változásokról, felhívja a pedagógusok figyelmét az őket érintő változásokra, ezekre hatékonyan reagál (pl. továbbképzések, beiskolázások). Pozitív intézményi arculat kialakítására törekszik. Együttműködik az intézmény partnereivel, szerteágazó kapcsolatrendszerrel rendelkezik. Kiaknázza a pályázati lehetőségeket az intézményfejlesztés érdekében.