

Név:

Kárász Péter

Folyamatazonosító:

XUTBB7GS7K0KYVY9

Oktatási azonosító:

79223875748

Eredmény rögzítésének dátuma:

2022.06.15.

- **Területek értékelése**

- Elvárások értékelése

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

Megjegyzés

- Vezetőként irányítja az intézmény alapelveinek, céljainak és feladatainak meghatározását, a kerettanterveknek az intézmény sajátosságaihoz igazítását, a helyi tanterv elkészítését (Fennt.int, PP:6., 20-22o.). A vezetői programban megfogalmazott célok (csapatsportok bővítése, ECDL vizsgára felkészítés, angol nyelvű fakultáció bevezetése) megjelennek a munkatervekben. A célok, feladatok meghatározásában a tanulók érdekeit, szülők elvárásait, intézmény hagyományait is szem előtt tartja. (Vezetői pályázat, Interjú a vezetőtársakkal)

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

Megjegyzés

- A PP-ben meghatározott feladatok megvalósulásáról célzott visszajelzéseket gyűjt (PP:7-8.o.) Mérési rendszerhez évente mérési naptár készül (PP:73-74.o.). A mérés-értékelést külön folyamatgazda irányítja. Elsőben teljeskörű DIFER mérés, 4. osztály végén készség és képességmérés visszavezetése. Az MTA – SZTE Képességfejlődés kutatócsoportjának partnerintézményeként EDifer és Longitudinális mérési programban is részt vesznek. A mérések előnye, hogy tanulónként kidolgozott méréselemzéseket, és hozzá kapcsolódó fejlesztési terveket is kapnak (VP:18-19.o.). A mérési eredményeket folyamatosan elemzik, értékelik. A külső méréseken túl, saját belső méréseik is vannak. Az eredmények javítása érdekében továbbképzésekkel és szaktanácsadásokkal segítik a módszertani kultúra fejlesztését, felülvizsgálják a helyi tantervi tartalmakat, differenciálást segítő munkafüzet-csomagokkal segítik a tanítás hatékonyságát, nyomon követik a tanulói eredményeket (Fennt. int)

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

Megjegyzés

- Az értékelés a kompetenciákra és az ismeretekre irányul, mindenképp fejlesztő jellegű (tanulói portfólió), az érdemjegy mellett szóveges értékelést is alkalmaztak (PP:14.o.). Az egyes tantárgyak értékelésének speciális szabályai vannak (PP:69.o.). Az értékelés egységes szempontok szerint, de az egyéni képességek figyelembe vételével történik és fejlesztő, biztató hatású. A fejlesztő célú értékelések esetében az alapelvek közül kiemelten kezelik az ok-okozati összefüggések bemutatását és a részletes indoklást. Az értékelés átdolgozása, újra értelmezése, megújítása folyamatban van. (Interjú a vezetővel)

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

Megjegyzés

- A tervezési dokumentumokban megjelennek az intézményi sajátosságok, NAT és kompetencia modulok. A helyi tanterveket a kerettantervi rendeletet alapul véve dolgozták ki (PP: 4.o.). Az intézmény tanulói összetételének megfelelően a szabadon tervezhető óraszámokat elsősorban a magyar és a matematika tantárgyakhoz rendelték, az emelt szintű oktatást és a csoportbontásokat indokolták (PP: 46-50.o.). Enyhe fokban értelmi fogyatékos tanulók óraszámát összehangolták a többségi tanulókéval, szintcsoportos tanítás van idegen nyelvből (PP: 55-58.o.). A hagyományokra építve megjelenik az emelt szintű testnevelés, informatika és angol nyelvoktatást. Évről évre új színfoltokkal bővítette a képzési kínálatot: sakkpalota program, lovaglás, robotika, néptánc (Vez.társ int) . A helyi tanterveket minden évben felülvizsgálták, egy közös tárhelyen megtalálhatók, a speciális igények megvitatására kerültek értekezleteken, a szülői visszajelzéseket is figyelembe vették (Vez.int).

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

Megjegyzés

- A BTMN-es, SNI tanulókkal kapcsolatos pedagógiai tevékenységek, a tehetségkibontakoztatás, a gyermek és ifjúságvédelmi feladatok, a tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkóztatását segítő programok –cél, feladat, tevékenység mátrixszal megtalálhatók a stratégiai dokumentumban (PP:31-37). A különböző időben végzett mérésekkel biztosítja a tanulók folyamatos monitorozását, a kollégáktól differenciálást vár el a mérések eredményeinek tükrében. (Vezetői pályázat). Feladat: alsó tagozaton egy 3 lépcsős mérési rendszer alkalmazása, és ezen alapuló fejlesztési folyamat kialakítása (VP:20-21.o.). Tanmenetekben tervezni kell a differenciálást, rendszeresen konzultálni kell a fejlesztő- és gyógypedagógussal, a szülőkkel való kommunikációt szorgalmazni kell, kutatni kell a szakirodalmat, gyűjteni a segédanyagokat, az SNI fejlesztő eszközöket (Vez.int).A felzárkóztatás kiemelt feladat az intézményben, (Elégedettségmérés)

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

Megjegyzés

- A kollégák szakmai munkájuk eredményesebbé tételéhez továbbképzéseken, külső műhelymunkákon vehetnek részt, szaktanácsadói és belső műhelyi támogatásban részesülhetnek (Vez int).A vezető kezdeményezi a kollégákkal való együttműködést, célja a belső műhelyek munkájának fejlesztése, azon belül munkacsoportok kialakítása. (Vezetői pályázat, Interjú a vezetőtársakkal)

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

Megjegyzés

- Az országos kompetenciamérés eredményeinek javítására eljárásrendet dolgoztak ki (PP: 61.o.). A kompetenciamérések során a matematikai és a szövegértési kompetenciák terén is eléri a tanulók az országos átlagot. Ennek érdekében tanulókra lebontott elemzés készül, ennek figyelembevételével kerül meghatározásra a fejlesztés (VP:9.o.) A mérési eredményekről a szülők elektronikus úton is tájékozódhatnak (VP:19.o.). A mérési eredmények kiértékelését követően tájékoztatja a nevelőtestületet a feltárt, fejlesztésre szoruló területekről, megszervezi és segíti a fejlesztést szolgáló tervek elkészítését és végrehajtását (Vez.társ int). Az országos és belső mérések eredményei a beszámolóokban nem, külön dokumentumban kerültek rögzítésre. (Interjú a vezetővel)

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

Megjegyzés

- Kiepítették és az egyéni életélési kultúra részévé tették a pozitív tartalmú viszonyulásokat, szükségleteket, motívumokat, szokásokat. Kialakították az egyén szociális értékrendjét, a döntési szabadság és felelősség

összhangját, a közösséghez tartozás érzését szereplési alkalmak és közösségi programok teremtésével, élményszerű pozitív mintákat közvetítettek. (PP: 26-28.o.). A tanulói jutalmazások, elismerések rendszere, díjak, kitüntetések adományozása SZMSZ-ben szabályozottan megtalálható, alapítványokat, magánszemélyeket is bevonnak ebbe (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Az elvárt eredmények megfogalmazása után, konkrét indikátorok határoztak meg (PP:22). Egyértelműsítették a magasabb évfolyamba lépés feltételei, a beszámoltatás és a számonkérés követelményeit és formáit (PP:60-67.o.), az otthoni illetve a napköziben történő felkészülés céljait, mennyiségét (PP:74-75). A tanmenetek elkészítése szeptemberben határidőre történik, az ellenőrzést a munkaközösség-vezetők és a helyettesek végzik. Egységes intézményi elvárásrendszer kidolgozott, és ehhez sablon használata is lehetséges (Vez. int).

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

Megjegyzés

- Régóta hagyománya van az intézményben a tehetséggondozásnak testnevelés, torna területén – jó tanuló, jó sportoló díjak, FITKID Program, emelt szintű informatika oktatás bázisiskolája (ECDL vizsgák), Tehetségpont intézmény. A felzárkóztatásra szorulóknak érdekében IPR, jó gyakorlatok, (PP:2-3.o.), egyénre szabott fejlesztés és szükség esetén egyéni fejlesztési tervek készítése, digitális írástudás fejlesztése (PP:6-7.o.). Tanulmányi versenyekre felkészítés, virtuális tanterem használata, szociokulturális hátrányok legyőzése érdekében napközis foglalkozás, életpálya építés (PP:10-123.o.). Speciális igényű tanulók megsegítése egyéni fejlesztési terv alapján (VP: 17.o.). Alsó tagozaton informatika szakkörök szervezése az ECDL vizsgák előkészítése érdekében (VP: 22.o.). Járási és tankerületi szintű versenyek szervezése és lebonyolítása (MT 2019/20), tehetséggondozó pályázatok megvalósítása (MT 2020/21).A tehetséges tanulók fejlesztéséért tehetségmentorok a felelősek (Vez.int)

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

Megjegyzés

- Módszertani fejlesztéseket (szakmai és fejlesztőműhelyek, publikációk), kompetenciaalapú oktatást fejlesztő projekteket (TIOK) alkalmaznak (PP.2.o.), egyéni foglalkozásokat tartanak, érvényesítik az egyéni bánásmódot. (PP:4.o.). A neveltségi szint emelése érdekében indirekt módszereket alkalmaznak; csapatsportok, drámapedagógia, csoportjátékok. Ezzel formálják a szabálytudatot az empátia erősítése érdekében közösségi tereket alakítottak ki és eseményeket biztosítanak, pl aulában kialakított beszélgető sarkok (VP: 16.o.). A középfokú intézményekben való továbbtanulást segítő felkészítést az intézmény órakeretén belül emelt óraszámú, csoportbontással biztosították (Fennt. int). Kompetenciaalapú oktatás folyik, erre jógyakorlatokat is készítenek (vez.int)

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

Megjegyzés

- A belső műhelyben bemutatott órákhoz írásban reflexiók készültek. A reflexió felépítése meghatározott: a pedagógiai helyzet, annak kezeléséhez rendelt eszközök és az eredményesség (VP: 19.o.). A pedagógusok a munkaközösségeknek számolnak be munkájukról. A vezető a pedagógusoktól írásban, excel táblában kéri a tanulói teljesítményekről a számszerű adatokat, azok tapasztalatait a tanulók fejlesztésében mind a lemaradó, mind a kiemelkedő tanulók esetében figyelembe kell venni. (Interjú a vezetővel). Külön beszámoló készült a digitális munkarend tapasztalatairól (BSZ 2019/20).A munkaközösség-vezetők és a folyamatgazdák a tantestületi értekezleten beszámolnak, ismertetik indikátoraik teljesülését, javaslatot tesznek a korrekcióra (Vez.társ.int).

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

Megjegyzés

- A tervezési dokumentumokban rögzítésre kerültek az ÖKO programok, felelősökkel együtt: papírgyűjtés, fémgyűjtés, elektromos hulladékgyűjtés, Ne gyűjts rá! nap, Madarak és fák napja, Fenntarthatósági témahét, ÖKO faliújság. (Munkatervek, PP). Az életmód-felelőség-egészségi állapot hármasának hangsúlyozása az osztályfőnöki tervekben. A környezetnevelési program feladatai, dokumentációja meghatározott (PP:42-46.o). A fenntarthatósági témahét megjelenítése kötelező a tanmenetekben (Vez.társ int)

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

Megjegyzés

- A korai intézményelhagyás kockázatának kitett tanulókat nyilvántartja, róluk statisztikát vezet. Szorgalmazza az egyéni fejlesztést, ennek sikerességét visszamérésekkel biztosítja. (Vezetői pályázat). Az országos szaktanácsadói hálózattal együttműködve megfelelő módszereket, eszközöket alkalmaznak a lemorzsolódás elkerülése érdekében. (Beszámoló 2020/2021). A korai iskolaelhagyás megakadályozása érdekében pályaválasztási szülői értekezletet tartanak (Vez.int). A lemorzsolódási mutatók javítása érdekében: továbbképzések, tanulói tréningek a gyermekvédelmi és bűnüldözési szervek bevonásával, kiscsoportos foglalkozások viselkedépszichológus bevonásával (BSZ:2020/21).A tanórai mennyiségi és minőségi differenciálás segíti a lemorzsolódás elkerülését (PP).

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

Megjegyzés

- A köznevelési törvényben deklarált alapelvek alapján tűzik ki további céljaikat (PP:4.o.). A jogszabályok figyelemmel kísérésében legnagyobb segítséget a Pedagógusok jogi értesítője és a szakportálok nyújtanak. (VP:27.o.). Az adott tanév munkaterve az aktuális jogszabályi hivatkozásokat tartalmazza (MT 2019/20 és 2020/21)

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

Megjegyzés

- A továbbhaladáshoz szükséges követelményeket a szaktantervek faliújságján helyezik el (PP: 61.o.) A tájékoztatás formái: KRÉTA, Fazék c. újság, iskolai honlap, nyílt napok, fogadóórák (SZMSZ: 28-29.o.). Az információkat körlevelek formájában mindenki számára elérhetővé teszi. Hetente adott időpontban tart megbeszélést a vezetőtársakkal az aktualitásokról, havi rendszerességgel a munkaközösség-vezetőkkel egyeztet. Félévkor és év végén az intézményi beszámolókat megosztja a nevelőtestülettel. A nevelői szobában lévő faliújságon a sürgős illetve aktuális információk jelennek meg, de gyakoriak a személyes konzultációk is telefonos egyeztetések is (Vez.társ int).

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

Megjegyzés

- Az intézmény szervezeti rendjét az SZMSZ tartalmazza (SZMSZ: 6.o.)A kisebb létszámú tagintézményben biztosítja a pedagógus ellátottságot és az eszközöket, közös szakmai programokat tartanak a belső kapcsolatok erősítése érdekében (VP:17.o.). Az intézményvezető a tankerülettel egyeztetve végzi a humán erőforrás biztosítását a telephely és a tagintézmény vonatkozásában is. Az épületek felújítására, javítására a fenntartótól a szükséges keretet megszerzi (Vez.társ int).Törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására. Az esetleges túlmunkát anyagilag is elismeri. (Vezetői pályázat)

2.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés

- Az intézmény alapidokumentumai a KIR és a KRÉTA rendszerben megtalálhatók. A dokumentumok jogszabályi hivatkozásokat tartalmaznak. Az intézmény rendelkezik honlappal, amelyen a szabályozó dokumentumok a törvényi előírásoknak megfelelően megjelennek. Az intézményi dokumentumok nyilvánosságáról gondoskodnak: 1 példány a titkárságon elérhető, elektronikusan a nevelői szoba egyik számítógépén (SZMSZ: 5.o), a házirendet minden szülő személyesen is megkapja, de elérhető egy példány a portán is. (SZMSZ). Éves munkaterv alapján készült tájékoztatót minden szeptemberben minden tanuló megkapja. A munkaterv egy-egy példánya a gazdasági irodán, a titkárságon és a nevelői szobában. Az intézmény honlapja a jogszabályban előírt kötelező adatokon túl naprakész, hasznos, minden partner számára fontos információkat szolgáltat (Fennt. int).

2.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés

- A normasértés szabályozása kiemelt feladat (PP:3.o.) Az értékelés elvei, dokumentumai, a jutalmazások és a fegyelmező intézkedések rendje (PP:69-72.o.). A döntések indokoltságát és a vezetői szándékokat a nevelőtestületen belül nyilvánosságra kell hozni. A döntések előkészítésébe minél több pedagógust be kell vonni a motiváció érdekében (VP:27.o.). Szabályozza a pedagógiai munka belső ellenőrzésének szempontjait, elveit és rendjét (SZMSZ 6-7.o.). A tanórán kívüli foglalkozások és hagyományos programok szabályai, a szülői nyilatkozatok rendje, a kötelező ünnepi viseletet (SZMSZ:29-33). Munkaköri leírások (SZMSZ:44-54). Folyamatszabályok sikerkritériumainak teljesülését a folyamatgazdák kísérik figyelemmel, heti vezetőségi üléseken beszélnek meg az aktuális dolgokat. Az intézményvezető részt vesz a belső szabályzatok elkészítésében, a kollégáktól elvárja azok betartását. A feladatokhoz mindig megtörténik a felelősök és határidők hozzárendelése (Vez.társ int)

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

Megjegyzés

- Referenciaiskolai szerepből adódóan széles partneri köre van (PP: 8). A partneri együttműködés rendszere szabályozott (PP:39-42). Az SZMK-val az információcsere több csatornán folyamatos. Az iskolai ünnepek, rendezvények megtartásában, a hagyományok ápolásában, a dekorációk készítésében, a termek rendezésében és a kirándulásokon a szülők segítenek (VP:12). Régebbi aktív külföldi kapcsolatok felélesztése a nyelvtanulás érdekében (VP: 23.). Az intézmény külső kapcsolatai, a belső és külső kapcsolattartás rendje és formái meghatározottak (SZMSZ:17-18.o., 27-28). A kölcsönös segítségnyújtás és együttműködés jegyében képviseli az intézményt a helyi intézmények, önkormányzatok és egyéb külső szervezetek vonatkozásában (Fennt.int). Együttműködésen, támogatáson alapuló kapcsolatot ápol civil szervezetekkel, köznevelési intézményekkel, a családsegítővel és az iskolapszichológussal. Személyesen vesz részt a partnerekkel való együttműködésben főként a külső partnerek esetében (Vez.társ.int).

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

Megjegyzés

- A testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat. (Elégedettségmérés). A jogszabályi változásokról tájékoztatja az érintetteket prezentációk, körlevelek, megbeszélések formájában, szükség esetén szakember felkérésével (Vez.társ int)

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

Megjegyzés

- A vezetőségi ülésekről emlékeztető készül (SZMSZ:28.o.). Évente többször munkaközösségi értekezleteket látogat az intézményvezető (Vez.társ int). A szülői értekezleteket és SZMK gyűléseket az intézmény vezetése rendszeresen látogatja. A digitális munkarend alatt az osztályfőnökök minden hétvégén írásban beszámoltak (Vez int). A folyamatgazdák a folyamatszabályozási rendszerük szerint számolnak be (SZMSZ:26-27.o.). A vezetőségi értekezleten részt vesz az iskolatitkár és a gazdasági munkatárs is, akik ott beszámolnak az eltelt időszakról (Vez.int). Kommunikációs képességei kiemelkedők: közvetlen, pontos, szakszerű, figyelemfelkeltő, nyugodt, ösztönző, támogató. (Interjú vezetőtársakkal)

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

Megjegyzés

- Gondoskodik a taneszközök beszerzéséről, az elavultak javításáról ill. cseréjéről. (Vezetői pályázat). Az épületek karbantartásában jelentős segítséget nyújtanak az önkormányzatok (VP: 6.o.). Szükséges a szökőkutas udvar kövezetének és az alsós kisudvar aszfaltozásának javítása, mert balesetveszélyes. Ütemezett bútorcserére van szükség több tanteremben, közösségi játékokra lenne szükség a folyosókon és az udvarokon. A tornaterem padlózata is felújításra szorul. Szükségszerű az IKT eszközök és az irodatechnikai eszközpark megújítása is (VP: 26.o.).

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

Megjegyzés

- Fazék újsághoz és kiadványhoz anyagok gyűjtése (MT 2019/20). Jó gyakorlat bemutatása (Digitális munkarend megszervezésének intézményi modellje) a tankerületi iskolák vezetőinek (BSZ 2019/20). Az intézményen belüli és kívüli kommunikációs csatornákat eredményesen működteti. Az iskola által elért eredmények kommunikálása során a helyi médiák és az internetes lehetőségeket is széles körben használja (Fennt.int). A honlap hírek rovata, valamint az iskolai Facebook oldal folyamatosan beszámol az iskolai élet eseményeiről. Lehetőség szerint a média nyújtotta szolgáltatásokat is igénybe veszi; cikkek, tudósítások, interjúk, bemutatkozó kisfilmek (Vez.társ int). A szülők elfogadják az értékrendet, szívesen választják az iskolát. Nyílt napok alkalmával is megismerhetik a szülők az iskolai életet. (PP)

2.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés

- A tanmenetek, munkaterv beadási határideje a munkatervekben rögzítésre kerül. A dokumentáció menete szabályozott az egyes területek esetében. A házi feladatként megjelenő teendőket a digitális naplóba be kell írni (PP: 75.o.), félévenként értékelés a HH tanulók szülei számára (PP: 28.o.), osztályfőnöki munkaterv készítése, szociometriai mérések értékelése, tehetségregiszter (PP: 31-33.). Bemeneti mérések, Netfit mérés teljesítése, értékelése (MT 2019/20). A pedagógiai témájú belső ellenőrzés dokumentumai: folyamatszabály, ellenőrzési ütemterv, éves látogatási terv (SZMSZ:8.o.). Tanulók értékelésének szabályai (SZMSZ: 29.o.).

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

Megjegyzés

- A pedagógia program számba veszi az iskolaszervezetet és az épületek állapotát, infrastruktúráját, felszereltségét, rámutat a hiányosságokra is (PP: 3.o.)-a PP-t a fenntartó jóváhagyta. A fenntartóval a kapcsolat napi szintű, szakmai, pénzügyi, pályázati és működési területen is sok segítséget adnak az intézménynek, időnként az intézmény helyet ad a fenntartó rendezvényeinek is (VP: 11.o.). Hatáskörének megfelelő hatékonysággal együttműködik a fenntartóval az emberi erőforrások legoptimálisabb biztosítása érdekében. A szakmai feladatok ellátását maximális elkötelezettséggel végzi. Partnerközpontú szemléletének köszönhetően jó kapcsolatot tart fent a külső partnerekkel az intézmény menedzselése érdekében. A fenntartóval folyamatosan egyeztet a humán erőforrás-gazdálkodást érintő kérdésekben, szervezi az áttanításokat, javaslatot tesz az óraadók személyére. Kiemelt figyelmet fordít a hatékony pénzügyi gazdálkodásra, a hiányzó eszközök beszerzésére, pótlására (Fennt. int).

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

Megjegyzés

- ÖKO munkaterv az intézményi munkaterv melléklete. A fenntarthatóság jegyében szervezett programok: papír, fém és elektronikus hulladékok gyűjtése, öko falijáság működtetése, autómentes nap szervezése, zöldokos kupa

szervezése, madarak és fák napja, kapcsolódás a fenntarthatósági témahéthez (MT 2019/20), a város, ahol élünk témahét (MT2020/21). Hangsúlyt fektetnek a tanulók környezettudatos nevelésére. (Nevelőtestületi kérdőív).

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

Megjegyzés

- Erősíteni kívánja az oktatási intézmények közötti jó pozíciót, elégedettségméréssel az intézményhasználók igényeinek maximális kielégítésére törekszik, a belső kapcsolatok sikerét a magas szintű munkavégzésre, a megismerésre, a megsegítésre, a támogatásra alapozza (PP:3.o). A jövőkép kialakítása során szinkronizálja az iskolahasználók igényeit és a fenntartó elvárásait (VP:13.o.). Figyelembe veszi az intézmény környezetét, a telephely és a tagintézmény helyzetét, ennek fényében történik a pedagógiai és nevelési elvek meghatározása. Tekintettel van az intézményegységek hagyományaira és szokásrendszerére is (Fennt.int). Az intézményvezető egyrészt a hagyományokra építve, másrészt az iskolahasználók folyamatosan változó igényeihez igazítva alakítja a képzési struktúrát (Vez.társ int). A jövőkép kialakítása a következő alapokon nyugszik: közvetlen társadalmi környezet és a fenntartó elvárásai, az intézmény hagyományai, erőforrások (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Érzékeli a szervezetre ható külső változásokat, ezekre reagál is. Az iskola nemcsak a beiskolázási körzetébe tartozó tanulókat várja, hanem azokat is, akik számára vonzó az intézmény egyedi arculata (VP:7.o.). A munkatervben kiemelt feladat az új programok megvalósításának nyomon követése (MT 2019/20). A megnövekedett SNI és BTMN tanulók miatt gyógypedagógiai asszisztens biztosítása (BSZ 2019/20). Szakmai alapon közelíti meg a változások szükségességét, ez segíti az elfogadást, az elfogadtatást. Vezetőként képes arra, hogy beazonosítsa a fejlesztendő területeket, amelyekhez biztosítja a közösen kitűzött irányok felé való haladást (Fennt.int). A változásokra és kihívásokra gyors döntésekkel és a tantestület tagjainak a megoldásokba való azonnali bevonásával segít. Az adott probléma megoldására legalkalmasabb személy kiválasztásával reagál(Vez.int).

3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

- A kulcsfontosságú folyamatokat indikátor értékeken keresztül a folyamatgazdák követik nyomon, ha szükséges, a vezető hozzájárulásával intézkedési terv készül vagy módosul. Az oktató-nevelő munka eredményességét belső mérési rendszer működtetésével segíti a vezető. A kitűzött célok megvalósulását ellenőrzi havonta vezetőségi értekezleten, félévkor és év végén a beszámolóknak reflektál rá (Vez.társ int).A feladatok megvalósulásáról a fejlesztés érdekében visszajelzéseket gyűjt (továbbtanulási mutatók, részvétel a közösségi rendezvényeken, tanórán kívüli programokon, belső önértékelések, tanfelügyeleti ellenőrzés, minősítések értékelő lapjai, a szülőktől kérdőívek útján a tanfelügyeleti ellenőrzéshez kapcsolódóan, működő kapcsolatok a többi partnerrel, visszajelzések gyűjtése, releváns oktatási mérőeszközök alkalmazása fittség mérés, idegen nyelvi mérés, országos kompetenciamérés eredményeinek elemzésével). (PP)

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

Megjegyzés

- A vezetőtársakkal együttműködve koordinálja a stratégiai és operatív dokumentumok koherens kialakítását. Helyzetelemzésre építve, a jövőképpel összhangban történik a stratégiák kiválasztása, a célok, feladatok, eszközök, határidők, ellenőrzési módok meghatározása. A munkatervekben kijelöli a tanév céljait, kiemelt feladatait, az éves teendőket, az év végi beszámolóknak rögzíti, elemzi, értékeli a megvalósulásukat. A tagintézmény és a telephely saját helyi körülményeihez igazítja a célok és feladatok rendszerét (Vez.társ int).

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

Megjegyzés

- Negyedévente értekezletet, havonta kibővített vezetőségi, hetente szűkebb vezetőségi értekezletet tartanak. (Munkatervek, Vez.társ int). A belső műhelyek működnek jól szabályozottan az újítások kidolgozására, ők végzik a tájékoztatást, a konzultációkat, egyeztetéseket, összegyűjti a véleményeket, kidolgozzák az alternatívákat (VP: 14-15.o.). A partnerek az intézmény weboldaláról, Facebook oldaláról, valamint az intézmény kiadványaiból is tájékozódhatnak. (Beszámolók, Vez.int)

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

Megjegyzés

- A partnerekkel közösen olyan intézményt alakít ki, ahol a jó belső légkör a kölcsönös tiszteletre, megbecsülésre, bizalomra, a hagyományokra és a közösség által elfogadott értékekre támaszkodik (VP:13.o.). A jövőkép a nevelőtestület tagjaival egyeztetett vezetői elgondolás, amelyet folyamatosan alakítanak az innovációk, a tartalmi szabályzók, a módszertani és szakmai újdonságok. Szorgalmazza a külső és belső műhelymunkákat, digitális ötlet- és módszertani tárhely kialakítását kezdeményezte (Vez. int).

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

Megjegyzés

- A gazdasági, a technológiai változások, a társadalom differenciálódása, a család szerepének átalakulása, az értékrend megváltozása az iskolába érkező tanulók közötti kulturális és szociális különbségek mindig újabb kihívások elé állítják a dolgozókat. Ezért fontos az összefogás a nevelőtestülettel és a külső partnerekkel, valamint a közös gondolkodás. Az iskolával kapcsolatos társadalmi elvárások is módosultak, így a feladatokat is ehhez kell igazítani (VP:3.o.). A változásokra konstruktívan reagál, szakmai alapon elemzi azokat, a változás szükségességét, célokat, elérését, annak kockázatát az érintettekkel megismerteti, választ ad a felmerülő kérdésekre. (Vez.int.). A változások elfogadása és megértése érdekében szervezik a képzéseket, a műhelyfoglalkozásokat a szaktanácsadásokat (Vez.int).

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

Megjegyzés

- A fejlesztési célok megjelennek a munkatervekben. A tanulói létszám csökkenő tendenciát mutat, viszont nő az SNI és BTMN tanulók száma, amely plusz feladatot ró a pedagógusokra (VP:8.o.) A célok elérése érdekében szaktanácsadót fogad, továbbképzést szervez, műhelyfoglalkozások, bemutató órák tartását szorgalmazza (Beszámolók). Félévkor és év végén a munkaközösség-vezetők és a folyamatgazdák beszámolnak a nevelőtestületnek, az intézményvezető is összegző értékelést tart (Vez.társ int).

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

Megjegyzés

- A munkatervekben az éves feladatok kijelölése, felelősök hozzárendelésével együtt megtörténik. A feladatok érthetőek, végrehajthatók. Fő cél a személyiség harmonikus fejlesztése, amelyhez tevékenységközpontú tanítási gyakorlatot honosítanak meg az egységesség és a differenciálás elvét szem előtt tartva (PP: 4.o.). Az országos kompetenciamérések egyéb elemző-értékelő szempontokkal is kiegészülnek helyi sajátosságként, ez alapján történik a fejlesztő területek meghatározása (VP: 18.o.). A felzárkóztatás érdekében: egyéni fejlesztések, pedagógiai asszisztensek bevonása, differenciálás továbbképzés a tantestületnek. A viselkedéskultúra javítása érdekében kis létszámú munkacsoportok létrehozása, pszichológus, szociális munkás biztosítása, tanácsadás (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Ösztönzi a mesterprogramokat, a team munkát, külső- belső tudásmegosztást, az innovációk intézményi bevezetését (Vez.társ int).Az intézmény sajátossága az innováció, kreativitás, ennek bizonyítéka a pályázati aktivitás, a szakmai együttműködés, a folyamatos fejlődés. Szívesen fogadja azokat a kezdeményezéseket, amelyekkel a tanulás-tanítás folyamata eredményesebbé tehető (Fennt. int).A pedagógusok aktív munkájának köszönhetően a városi, megyei, területi és országos tanulmányi versenyeken a tanulók eredményesen szerepelnek, de rendszeresen részt vesznek rajzpályázatokon, sportversenyeken, diákolimpiákon is. Minden évben 12-15 diák ECDL és többen alap vagy középfokú nyelvvizsgát tesznek (VP: 9.o.). Bázisintézményi tevékenység továbbfejlesztése közös fejlesztések indításával (VP:17.).

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

Megjegyzés

- Mindkettőben megjelenik a kulcskompetenciák fejlesztése, a nevelőoktató munka hatékonyságának növelése és a korszerű oktatási módszerek alkalmazása (VP:13.o.)

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

Megjegyzés

- Tervein képes hatékonyan változtatni. Az online oktatásra való átmenetet zökkenőmentessé tette a pedagógusok számára belső képzéssel, informatikai felület létrehozásával, két speciális osztályterem kialakításával. (Beszámoló 2019/2020.) A továbbtanulási mutatók javítása érdekében pályaválasztás és beiskolázás alkalmával támogatást kapnak a tanulók (Talentum Tehetségsegítő Tanács, Segíts Magadon Alapítvány). A városi programokba is bekapcsolódik az intézmény, a települési sportpályák fontos színterei a sportrendezvényeknek. A felszaporodott cigány tanulók segítésére szorosabb kapcsolat kialakítására törekszik a Cigány Kisebbségi Önkormányzattal (VP 12.o.)

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

Megjegyzés

- A feladatok megosztásának egyértelműsítése az SZMSZ-ben foglalt munkaköri leírások alapján történik, ahol pontosan meghatározásra kerülnek a hatás-, a felelősségi- és intézkedési jogkörök. Az időszerű feladatok elosztása az operatív értekezleten történik. A szűkebb vezetés ilyen értekezletet hetente egy alkalommal tart. A kibővített vezetői kör feladatait havi rendszerességgel tekinti át értekezlet alkalmával (VP: 25.o.). Folyamatirányítási rendszer működik az intézményben, mely jól bevált, rögzített elvek mentén működik. Az éves munkaterv tartalmazza a teendőket, a határidőket és a felelősöket is (MT 2019/20, 2020/21). Minden tanév elején ügyeleti beosztás készül a vezetők benntartózkodásáról (SZMSZ: 10.o.)

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

Megjegyzés

- Comenius Program folytatásaként minőségfejlesztési/folyamatirányítási modell működtetése (PP. 2.o.). Az intézmény belső elvárásai tükrözik, hogyan képzelel el a hatékonyságot, az eredményességet, és ezeket mindig önmagukhoz képest vizsgálják (VP: 15.o.).Az intézményi önértékelések első 5 éves értékelését elvégzik. A belső szakmai ellenőrzés irányítója a BECS, melynek munkáját segíti szakértőként (VP:29.o.). A pedagógusi igények figyelembevételének módja a pedagógus elégedettségmérés (SZMSZ:7.o.). Pályakezdő és új kollégák mellé mentorokat rendel, akik segítik a beilleszkedést. Az intézményvezető koordinálja az intézményi elégedettségméréseket két évente, majd ez eredményeket a felsős kollégák kiértékelik, a vezető a legfontosabb változásokról beszámol a tantestületnek és kijelöli a fejlesztési irányokat (Vez.tár int).

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

Megjegyzés

- Különös figyelmet fordít a kollégák mentális egészségének megőrzésére, a korai kiégés megelőzésére (VP: 30).Támogatja a kollégák életpálya és karrier terveit. Épít a tapasztalt kollégákra a jó gyakorlatok átadásában, a

fiatal kollégák beilleszkedésének segítésében(VP). Igyekszik elsősorban a fiatalokat bevonni az innovációkba, támogatja az önálló kezdeményezéseket, ezeket jutalmazás, elismerés formájában is megteszi (Vez.int). Linkgyűjteményeket oszt meg az intézményvezető az elektronikus formában elérhető szakmai anyagokról és ezekre felhívja a figyelmet. Az etanterem.fazekasiskola oldalán a nevelő-oktató munkát segítő tartalmak megosztását biztosítja (Vez.társ int).

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

Megjegyzés

- Az intézményben 7 munkaközösség működik, a munkaközösségek és annak vezetőjének feladata szabályozott (SZMSZ: 20-23.o.). A munkaközösségek mellett eseti teamek, BECS, mentor- hálózat is működik az intézményben. Támogatja az önálló jobbító szakmai kezdeményezéseket (VP: 30.o.).

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

Megjegyzés

- A személyes karrierterv figyelembevétel, a továbbképzési program és beiskolázási terv megvalósulásának értékelése, a megvalósulás szintjének ellenőrzése a minőségpolitika működtetésével történik (PP: 5.o.). A tantestületben magas a teljesített továbbképzések óraszám, 7 fő mesterpedagógus, 12 fő szakvizsgázott pedagógus van. A szaktanácsadók és szakértők segítségével élő kapcsolat alakult ki a Szegedi POK-kal, amely támogatja a helyben megvalósuló továbbképzéseket (VP:11-12.o.). Vezetőként támogatja kollégái szakmai-módszertani fejlesztését, a pedagógus minősítések megvalósulását, ösztönzi a pedagógusokat, hogy képezzék magukat (Fennt.int). Támogatja a mesterprogramok megvalósítását. Folyamatosan figyelemmel kíséri a szakos ellátottság állapotát, rövid és hosszú távon is tudatosan tervezi a munkaerő-gazdálkodást, a beiskolázás ütemezését, különös tekintettel a hiányszakok pótlására (Vez.társ int).

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

Megjegyzés

- Az intézményben kialakult hagyománya van a folyamatirányításnak és a törzskari vezetésnek, melynek kulcsszereplői a folyamatgazdák, munkaközösség-vezetők, intézményvezető-helyettesek, tagintézmény-vezető. A vezetői feladatok megosztása a két intézményvezető-helyetessel és a tagintézmény-vezetővel történik. (VP:23-24.o.). Körlevelek és egyéb tájékoztatási formák után a nevelőtestület véleményének kikérése az őket illető kérdésekben írásban vagy szóban, ha kell szavazással történik (Vez.int). A nevelőtestületet érintő ügyeket (továbbképzések, versenyek, szereplések, minősítések) a közös gondolkodás és a problémamegoldás jellemzi (Fennt.int). Bizonyos tervezési folyamatokba a szülők képviselőit is bevonja. (Vez.társ int)

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

Megjegyzés

- Nagy gondot fordít a munkavállalói érdekek képviseletére mind a munkaterhelés egyenletes elosztása, mind a dolgozói juttatások tekintetében (Fennt.int).Pozitív kapcsolatot ápol a kollégákkal, a felmerülő problémákra hatékony segítséget nyújt. (Vez.társ.int)

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 tájékoztatók, időszakos beszámolók összeállítása az intézményvezető feladata, a hozzá kapcsolódó adatgyűjtést a helyettesek végzik (VP: 27.o.). A vezetők közötti feladatmegosztást a munkaköri leírásuk tartalmazza (SZMSZ: 11-16.o.). A döntések előtt minden esetben megbeszélést tart, hetente a vezetőséggel, havonta a kibővített vezetéssel. Az igazgatóhelyettesek saját területükön a felelősségmegosztás és a

feladatelosztás alapján hoznak döntéseket. A folyamatgazdák, a munkaközösség-vezetők a folyamatleírás és a munkaköri leírásuk alapján felelnek a döntésekért (Vez.int). A szülői szervezetet rendszeresen tájékoztatja és bevonja a diákokkal összefüggő döntések meghozatalába (Vez.társ int)

4.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

- Az intézmény vezetője rendszeresen látogatja a kollégák óráit, ezeket mindig megbeszélés követ. Pozitív kommunikáció, bátorító, támogató attitűd jellemzi. Bemutató órák rendszerét működteti, ezeken a vezetőség egy tagja mindig jelen van (Vez.társ int). Magas a tanórai látogatások száma (Vez. int).

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

Megjegyzés

- Az intézményvezető fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését: ezt segíti feladatmegbízásokkal, a célzott belső és külső továbbképzésekkel. (Elégedettségmérés- Pedagógus). Támogatja a hiányszakok kiváltására alkalmas műveltségterületi tanítói képzésre jelentkezést, belső képzési rendszert működtet (VP:29.o.). Támogatja a továbbtanulási elképzeléseket, külső műhelyfoglalkozáson lehetőséget ad bázisintézményi szerepkörben a szakmai bemutatkozásra (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Fontos számára az alkotói klíma megteremtése, a belső képzések, műhelyfoglalkozások szervezése (PP: 5.o.). Munkatervi cél az intézményegységek közötti kohézió erősítése, ennek érdekében kiemelt feladat a tagiskolák munkaközösségei közötti együttműködés erősítése (MT 2019/20). A kollégákkal való együttműködés színterei a heti és havi operatív értekezletek, a hír-és körlevelek, a munkaközösségi foglalkozások és eseti megbeszélések, a belső műhelyek (Vez.int). A stratégiai dokumentumok a munkaközösség-vezetőkkel és rajtuk keresztül a nevelőtestület egyetértésével formálódnak (Vez.társ int)

4.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés

- A belső műhelyek munkájának tartalmi fejlesztése, az új innovációk bemutatásával és a belső képzések kiszélesítésével elindult. Az eddigi innovációkat fejlesztő teamek megalakításával törekszik kiteljesíteni (VP: 23.o.). Működteti a tanulási-tanítási módszerek bevalásának vizsgálatát. Nyilvánossá teszi az eredményes, hatékony nevelési-oktatási módszereit, eljárásait (Fennt.int). A POK-kal együttműködve biztosítja a szükséges vagy az igényként felmerülő előadások, szaktanácsadások, továbbképzések megvalósulását. Belső és külső műhelyek szervezésével támogatja a tudásmegosztást az újítások intézményi szinten történő megismeréséhez. Saját maga is tart belső és külső műhelyfoglalkozásokat. A digitális munkarend alatt a kollégák egymásnak adják át az ismereteiket, segédvideókat, ismertetőket (Vez.társ int).

4.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

- Folyamatosan tájékoztatja a munkatársait az őket és a munkájukat érintő változásokról, a megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony (Fennt. int). Nevelőtestületi értekezletek rendje, összehívásának módja szabályozott (SZMSZ: 18-19.o.). A diákok véleményére, javaslataira mindig figyelemmel van. Az iskolarádió működtetése a tájékoztatás fontos forrása (VP:28.o.).

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

Megjegyzés

- A tantestületen belül a pozitív klíma kialakítása alapvető fontosságú (Vezetői pályázat). Az intézményben a pedagógiai-szakmai munka zavartalan végzéséhez szükséges eszközök rendelkezésre állnak. (Elégedettségmérés- Pedagógus, nevelőtestületi kérdőív)

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

Megjegyzés

- Az ellenőrzéseket megbeszélések követik, melyben kiemelik a pozitívumokat, a fejlesztő szemlélet dominál. (Vez.társ int). A többletfeladatokat vállalókat anyagilag is elismerni. A pedagógusértékelő pontrendszert alkalmazza a differenciált bérezéshez (VP: 30). A vezető nagy gondot fordít a kollégák jutalmazására, a kiemelkedő munka elismerésére. Tanév végén iskolai alapítású díjjal is elismeri a kollégák teljesítményét (Vez.társ int). A vezetői reflexiók iránya hármas: pedagógiai helyzet, végrehajtás, eredményesség. Megvalósításának leggyakoribb formái: értekezletek, belső műhelyfoglalkozások, esetkonferenciák, munkatársi egyeztető megbeszélések (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Életkor szerint két csoportra osztható a nevelőtestület, a két csoport eltérő problémákkal és motivációs alappal rendelkezik (VP: 10.o.). Igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket (vez.társ int). A problémakezelésnek eljárásrendje van (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Az intézmény ÖKO iskolai, az OH Bázisintézményi és a Tehetségpont címek megújításra kerültek (PP:3.o.). Kezdeményezte a fenntartónál a helyi tanterv óratervi részének megváltoztatását, koncepcióváltást; emelt szintű informatika és természettudomány. Kiemelt figyelmet fordít a tanulásmódszertan fejlesztésre, leginkább az anyanyelvi órákba építve a szövegértés fejlesztésére (VP:15-16.o.). Az intézmény bázis, öko iskolai és tehetségpont címmel is rendelkezik, robotika szakkör, sakkpalota program, lovaglás, játékos nyelvtanulás és Arizóna szoba is van az intézményben. A pályorientációs nap városi szintű szervezésében is aktív szervező volt a nevelőtestület (Vez.társ int). Maga is innovátor, tervei között szerepel újszerű és kombinált tanulási terek kialakítása (Vez.int).

5.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

- Rendszeresen a vezetőtársakkal az egyeztető munkaértekezletek, a nevelőtestületi értekezleteken a kollégáknak lehetőségük van az intézményben folyó pedagógiai-szakmai munka és az intézményvezetés munkájának véleményezésére (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Intézményvezető-helyettesként évtizedek alatt kialakított intézmény iránti elkötelezettségét intézményvezetőként is képviseli. Vezetőként maga is tart külső és belső partnereknek szakmai előadásokat, bemutató órákat (Fennt int). Rendszeresen részt vesz konferenciákon, szakmai fórumokon, továbbképzéseken, azok aktív résztvevője. Szakmai és vezetői közösségek tagja (Vez.társ int). Új kihívás az intézményben az autista gyermekekkel való foglalkozás, emiatt a mediáció és a konfliktuskezelés az a terület, amelyet önmagával kapcsolatban fejleszteni kíván. Ezen kívül a szakértői tevékenységéhez kapcsolódó szabályozókat is nyomon követi (Vez int).

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

Megjegyzés

- A vezetési programban leírt célok kiemelt feladatként jelennek meg a munkatervekben. A vezetői programban megfogalmazott célok teljesítését befolyásolta a vészhelyzet és az oktatásügyi helyzet változása is. A problémákhoz rugalmasan alkalmazkodott. Nagyobb arányban sikerült infrastrukturális fejlesztést végrehajtani, mint a terv volt. Nagyon szerep jutott a helyzet miatt a digitális és IKT módszernek, ezért bemutató

foglalkozásokat szervezett. A viselkedéskultúra javítása érdekében szakmai team-et szervezett. Az SNI és BTMN tanulók arányának növekedése miatt több intézkedésre volt szükség. Új munkaszervezési forma, sávós fejlesztéssel kísérleteznek (Vez.int)

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

Megjegyzés

- Az iskola szakszerű és törvényes működtetésén túl legfontosabb feladatának a kollégák munkájának segítségét tekinti. Hitvallása, hogy a tantestületi összefogás mellett, a szülőkkel, a fenntartóval, a városi önkormányzattal és a külső partnerekkel történő maximális együttműködésben lehet csak eredményes és minőségi munkát végezni. Törekszik arra, hogy az intézmény arculatát, hagyományait megőrizze és tovább építse. Olyan környezet kialakításán dolgozik, ahol az alkalmazotti és a tanulói személyiségek kibontakozhatnak úgy, hogy a Fazekas egyedisége megmaradjon (VP:3-4.o.). A POK és a tankerület munkatársaival folyamatos a munkakapcsolatot tart, állandó az információcsere. Rendszeresen látogatja a szakmai rendezvényeket, tájékoztatókat (Vez.int). Tisztában van erősségeivel és gyengeségeivel is (Vez.társ int).

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

Megjegyzés

- A szakmai megoldások megfogalmazása, ezek bevalásának folyamatos vizsgálata, ellenőrzése kihívást jelent a vezető számára. Ehhez folyamatos önképzésre van szükség. Csak a gyakorlatban működőképes megoldásokat fogad el. Konkrét megoldásokra és gyakorlatközeli eljárásokra törekszik (VP: 31.o.). A reflexió három területét önmagára nézve is alkalmazza. Műhelyfoglalkozások, előadások után elégedettségmérést végez. A visszajelzésekre nyitott. Az igény és elégedettségmérések, a klímatesztek eredménye minden alkalommal a nevelőtestület előtt kerül bemutatásra (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Az esetleges változások okait a tantestület számára értekezleten nyilvánosságra hozta. A vészhelyzet miatt a digitális munkarendre való felkészülés miatt a belső képzéseken a digitális és az IKT módszertan nagyobb szerepet kapott. Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a felzárkóztatásra és az esélyteremtésre a megváltozott tanulói összetétel miatt. Az alapkompenciák fejlesztése és a differenciált fejlesztés a következő időszak kiemelt feladata lesz. (Vez.int).

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

Megjegyzés

- Önértékelése reális, folyamatosan képezi magát mind szaktanári, mind vezetői szempontból, számít a vezetőtársai, kollégái véleményére, észrevételeire, ezeket beépíti saját vezetői gyakorlatába. Igényli a kollégáktól a visszajelzéseket, hibáit, tévesztéseit elismeri. (Vez.társ int).

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

Megjegyzés

- Olyan iskolát képzel el, amely rugalmasan tud alkalmazkodni a társadalmi elvárásokhoz, ahol a tanulási környezet a tanulók számára megértő, motiváló, biztonságos közeget jelent, ahol lehet építeni a tanulói kíváncsiságra és aktivitásra, ahol az intézményi klíma támogató belső és külső kapcsolatrendszerrel rendelkezik, ahol az alkalmazotti közösség minden tagja a lehető legteljesebben kibontakozhat (VP:14.o.). A minőségi munka akkor válik az iskola alapelemévé, ha a munkatársak megtapasztalják a vezető ilyen irányú elkötelezettségét (VP: 31.o.). Magatartásában, kommunikációjában etikus, hiteles (Vez.társ. int). Rendszeresen és korrekt módon informálja a tankerületi központot az előrelátható problémákról, azok megoldásában partneri módon vesz részt. A fenntartóval együttműködik a változások kommunikálásában (Fennt.int). Kollégáit személyes példamutatásával is változásokra nyitott szemléletmódra ösztönzi (Vez.társ int)