

**1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása** 100%**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*

*Az intézményi PP alapelveit az intézményvezető javaslatait figyelembe véve dolgozták ki. A vezetői program céljai és az intézmény pedagógia programjában megfogalmazott célok összhangban állnak. Az intézmény munkája napi szinten szem előtt tartja a PP-ban megfogalmazott nevelési alapelveket. (vezetői, vezetőtársi interjúk alapján; önértékelés)*

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

*teljesül*

*A vezetőtársaival és a tantesület tagjaival megvitatja és egyeztet a célokat, a feladatok elvégzésében ön maga is hatékonyan vesz részt. A vezető több osztályban oktat, munkáját magas színvonalon végzi. A pedagógusok példaként tekintenek munkájára. (interjú vezetőtárssal)*

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

*teljesül*

*A KIP és a KAP módszer bevezetése a kulcskompetenciák fejlesztésének érdekében vezette be az iskola. (interjú vezetővel) A vezető számára fontos az iskolai eredményesség, a jó tanulmányi eredmények elérése, melyhez a kollégák magas szintű munkavégzése is szükséges. (vezetői interjú) A kulcskompetenciák fejlesztésének feladata megjelenik az intézményvezetői pályázatban is, valamint a mindennapi gyakorlatban. (önértékelés)*

**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*

*A mérési anyagokat összegyűjti és elemzi, a célokat az elemzés alapján határozza meg (munkaterv, beszámoló) Az intézmény a kompetenciamérés mellett más mérésekben is részt vett a korábbi években. A fejlesztési célokat a munkatervben megjeleníti, a tanulást és tanítást a mérési eredmények figyelembevételével szervezi. (vez, interjú)*

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

*teljesül*

*Az éves beszámolóban elemzi az elért eredményeket. (beszámoló) A mérést és a mérési eredményekvizsgálatát a nevelőtestület közösen elvégzi, a következtetéseket levonják. A kompetenciamérés eredményei mellett a mindennapokban tapasztalt eredményességi mutatókat is fontosnak tartja a vezető (vezetői interjú).*

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 munkaközösségek beszámolnak az elvégzett munkáról, a következő tanév céljait ennek figyelembevételével határozzák meg (munkatervek, beszámoló) A beszámolóban szerepelnek a mérési eredmények, tantárgyi értékelések összehasonlításai a korábbi eredményekkel és a lemorzsolódási adatok. A mérési eredmények tapasztalatait felhasználják a fejlesztések tervezéséhez, megvalósításához. ( beszámoló)*

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*

*Az intézmény olyan differenciált tanulásszervezési módszereket helyez előtérbe (pl.: KIP, KAP), amelyek lehetővé teszik a diákok személyes szükségleteinek, képességeinek, tudásának és érdeklődésének megfelelő fejlesztését. (önért.) Az intézményben kialakítják a tanulók értékelésének közös alapelveit és követelményeit, ezeket a pedagógiai program tartalmazza. Az értékelés első számú követelménye, hogy a tanulókra fejlesztő hatású legyen (vezetői interjú)*

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

*teljesül*

*A tanulók értékelésének alapelvei megjelennek a PP-ben (PP) A pedagógus, miután felmérte a tanuló tudását, és segítette a tanulónak a tanulási cél kitűzésében, támpontokat ad a megteendő lépésekhez. Ezután nyomon követi a tanuló egyéni haladását, és személyre szabottan segíti a tanulási folyamatot. A fejlesztő értékelés alkalmazásánál a pedagógus a gyermek önmagához mért fejlődését veszi figyelembe. (PP) Az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába. A munkaközösségek felé, a pedagógusok mindennapi munkájában ez vezetői elvárás is. (interjú)*

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

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

*teljesül*

*A helyitanterv NAT 2020-nak megfelelő átdolgozását elkészítették. (PP) A jogszabályi megfelelés első számú felelőse az intézményvezető. A helyi tanterv a munkaközösségek és a vezető helyettesek bevonásával készült, szem előtt tartva az intézmény helyi sajátosságait, hagyományait (PP, vezetői program)*

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

*teljesül*

*A tanmenetek a helyi tantervben foglaltaknak megfelelően készülnek. (interjú a vezetővel) A tanmenetek a csoportok összetételének figyelembe vételével, változatos módszerek alkalmazásával készülnek. Ahhoz, hogy a pedagógusok a leghatékonyabb módszereket tudják alkalmazni, a vezető ösztönzi a továbbképzéseken való részvételt. (önértékelés) A tanmenetek elkészítése a pedagógusok feladata. Az elkészítés után a munkaközösség-vezetők és az intézményvezető helyettesek is ellátnak ellenőrző feladatot delegált feladatként. (interjúk)*

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

*teljesül*

*Az éves tervezésben hangsúlyosan kezeli a fenntartható fejlődés kérdését, ÖKO iskolaként működnek. (Interjú vezetővel, vez. társsal, beszámoló) A vezető irányításával az éves tervezésekbe beépítésre kerül a környezeti nevelés. A pedagógusok napi munkában is kiemelten kezelik a fenntartható fejlődést. (PP)*

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*

*Elvárja a differenciált tanulásszervezést, A KIP módszer alkalmazásával az egyéni tanulási utakat is támogatja (interjú vez. vezetőtárssal) A tanulók képességeiknek megfelelő feladatokat kapnak a KIP és a KAP módszer bevezetésével. (önértékelés) Az intézményben kiemelten fontos a módszertani sokszínűség, a differenciálás. (vezetői interjú) Ez jellemzi az intézményvezető munkáját is. A KIP-es órák vázlatait feltöltik a moodle felületre, ami az intézményen belül mindenki számára elérhető. (vezetőtárs interjú).*

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

*teljesül*

*A szakértői véleménnyel rendelkezőknek biztosítja az egyéni fejlesztést, a tehetséges tanulóknak szakkört szerveznek és tanulmányi versenyeken indítják őket. (Interjú, munkaterv) Az intézményben szükség esetén biztosítják az egyéni tanrendet is, jelenleg is van két ilyen tanuló. Az egyéni munkarendnek megfelelő oktatás szervezésében és a tényleges megvalósításában is részt vesz az intézményvezető. Az SNI ellátását az intézmény végzi, a BTMN ellátást a szakszolgálat. (vezetői interjú)*

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

*teljesül*

*Beazonosítja a lemorzsolódásra veszélyeztetett tanulókat, nyilvántartást vezet róluk, megszervezi fejlesztésüket. Vezetőként folyamatosan szem előtt tartja a lemorzsolódási mutatókat, a Krétából érkező visszajelzéseket. Szükség esetén beavatkozik a nevelőtestület útján. (munkatervek, beszámolók)*

## **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.

*kiemelkedő*

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.

*kiemelkedő*

### **Fejleszthető tevékenységek**

Nem található fejlesztendő terület.

### **Kiemelkedő tevékenységek**

A tanulók számára motiváló környezetet biztosít a KIP és KAP módszer alkalmazásával. Hatékonyan valósítja meg a pedagógiai programban szereplő célokat, a tanulók felzárkóztatását, a tehetséggondozást és a tanulási eredmények javítását. Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak. A vezető gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk nyilvánosságáról. A mérési eredményeket elemzi, a célokat ezek figyelembevételével határozza meg. A mérések eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére. A fejlesztő célú visszajelzéseket támogatja, elvárja és önmaga is alkalmazza. A differenciálás és az adaptív oktatás az intézményben és saját tanítási gyakorlatában is kiemelt tényező. A pedagógusoktól elvárás a módszertani sokszínűség. Ennek eléréséhez a kollektíva számára képzéseket szervez az intézményvezető.

## **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*

*Az intézményvezető naprakész ismeretekkel rendelkezik a jogszabályokkal kapcsolatban (int. vez.társsal) A jogszabályok figyelemmel kísérése és a nevelőtestület tájékoztatása az intézményvezető kiemelt feladatai közé tartozik. (önértékelés) Ennek a kötelezettségének az intézményvezető magas szinten eleget tesz. A tankerületi ellenőrzés tapasztalatai azt mutatják, hogy az intézmény a jogszabályoknak megfelelően működik. (interjú)*

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

*teljesül*

*A törvényi változások nyomonkövetése az intézményvezető feladata. A változásokról a havi rendszerességgel megszervezésre kerülő értekezleteken tájékoztatja a tantestületet. (munkaterv, int. vezetővel, önértékelés)*

## 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*

*A tantestület tagjait értekezleteken, a vezető által létrehozott moodle felületen és a közösségi média lehetőségeit felhasználva tájékoztatja (interjú a vezetővel, vezetőtárssal) Az iskolán kívüli partnereket a helyi média eszközeinek segítségével illetve verbálisan tájékoztatja (beszámoló, interjú) Az intézményben magas szintű és sokszínű a kommunikációs eszközök használata. Ez a vezető informatikai végzettségének és tudásának is köszönhető. Az iskolai honlap naprakészségét az intézményvezető biztosítja. (interjú)*

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

*teljesül*

*A megbeszélések előre tervezettek, jól előkészítettek, lényegretörőek, hatékonyak. (interjú vezetőtárssal) A vezetőtársakkal történt egyeztetés és megbeszélés után terjeszti elő a napirendi pontokat. A vezetőség az együttműködésnek egységes álláspontot képvisel (vezetőtárs interjú)*

## 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 elkerülés stb.).

*inkább teljesül*

*Az intézményben a feladatok elosztása elsősorban a pedagógusok önkéntes vállalásain alapul. A rendezvények megszervezéséhez munkacsoportokat hoznak létre, melyhez a pedagógusok csatlakozhatnak. Így van, aki mindig sokat vállal, mások visszahúzóbbak. (helyettesi interjú, munkaterv) Törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására, de ezt a gyakorlatban nem mindig sikerül megvalósítani a vezetőn kívül álló okok miatt. A feladatokat az erősségek figyelembevételével határozza meg. (interjú a vezetőtárssal) Az intézményi erőforrások elemzése és optimális „előteremtése” az intézményvezető kiemelt feladata, így teljes mértékben az ő irányításával zajlik. Az elemzés során kikéri és meghallgatja vezetőtársai és kollégái véleményét, tanácsát is. (önértékelési dokumentum)*

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

*teljesül*

*Az intézmény biztonságos használatát felügyeli, a létesítmény és az eszközök használatánál a balesetek megelőzésére gondot fordít. (beszámoló, interjú, önértékelés) Az intézmény vagyonbiztonságáért, vagyontárgyaiért elsősorban az intézményvezető felel. A pedagógusok leltári felelőséggel tartoznak az általuk használt eszközökért. (SZMSZ)*

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

*teljesül*

*A fenntartható fejlődést kiemelten kezelik. Megszervezik az Európai Hulladékcsökkentési Hét programját. Az energiatakarékos működés célja az iskolának a fenntartói elvárással összhangban. Az iskola ÖKO iskola, éves környezeti rendezvényekkel gyermekket és szülőket egyaránt megszólítják: Föld napja, Víz világnapja, Madarak és Fák világnapja, éves szelektív hulladékgyűjtések, Csizmazia emlékverseny, Zöld levelecske környezetvédelmi szakkör. (munkatervek, beszámolók)*

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 iskola honlapján keresztül biztosított a dokumentumok nyilvánossága, a közzétételi lista megfelel a jogszabályi előírásoknak. (honlap, interjú a munkáltatóval) Az intézmény honlapján valamint az OH felületén is megtekinthetőek az intézmény dokumentumai és közzétételi listája. (közzétételi lista, honlap)*

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

*teljesül*

*A kapcsolattartás az intézményvezető feladata, a kapcsolattartásban közreműködnek az intézményvezető- helyettesek, a gyermek és ifjúságvédelmi felelősök, a gyógypedagógusok és a fejlesztőpedagógusok. Az intézmény külső partereit szóbeli, digitális vagy papíralapú formában tájékoztatja. Az intézmény weboldalán, facebook zárt csoportokon és szóbeli (fogadóórák, szülői értekezletek, SZMK értekezletek, képviselőtestületi ülés) formában is eljuttatja a szükséges információt partnerei számára. Nyílt napokon a szülők betekintést nyerhetnek az iskola mindennapjaiba. (vez. interjú) Az iskolai honlap naprakészességét az intézményvezető biztosítja a rendszergazdával együtt. A helyi nyomtatott és online sajtóban folyamatos a tájékoztatás az iskolaeseményeiről (Tükörkép, Móra Net TV – az intézményvezető-helyettesre delegált ez a feladat) (önértékelési dokumentum)*

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

*teljesül*

*Az információk megosztására nagy hangsúlyt fektet. Tevékenysége, feladatokra, felelősökre, határidőkre bontja az intézményi folyamatokat. Folyamatosan ellenőrzi, támogatja azok megvalósítását, a végén értékeli. (önértékelés, interjú a vez. társsal) Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. (munkaterv)*

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

*teljesül*

*Az iskola szabályos működéséhez szükséges dokumentáció naprakész. Az intézményvezető elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt. A pedagógusok meghatározott tanítási nevelési időszakokról beszámolót készítenek. (munkaterv)*

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 képviselet) történő kapcsolattartásban.

*teljesül*

*A vezető rendszeres kapcsolatot tart fenn a partnerekkel, kiemelt figyelmet fordít a helyi kulturális és oktatási intézményekkel való együttműködésre. (interjú a munkáltatóval) A belső és külső partnerekkel folyamatos a kapcsolattartás, az eredményeik megismertetésével fejleszthetők a kapcsolatok. Az intézmény menedzselése intézményvezetői feladat (önértékelés). A széleskörű kapcsolatrendszer jól működik. (munkáltatói interjú)*

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

*teljesül*

*A vezető minden esetben a felmerülő problémák megoldására törekszik, rendszeresen részt vesz a fenntartó által szervezett értekezleteken, él a kapcsolattartás különböző formáival. Korrekt együttműködő, aki rugalmasan alkalmazkodik a változásokhoz. (int munkáltatóval) Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. A gazdálkodási feladatok a tankerület hatáskörébe tartoznak. Az emberi erőforrások hatékony szervezése a vezető feladata. A tárgyi feltételek javítása érdekében pályázatokat valósítanak meg. (önértékelési dokumentum)*

## 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.

*kiemelkedő*

2.4. Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többszoros kommunikáció alkalmazása.

*kiemelkedő*

2.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.

*kiemelkedő*

2.6. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.

*kiemelkedő*

## Fejleszthető tevékenységek

Az egyenletes terhelés megvalósítása.

## Kiemelkedő tevékenységek

A vezető intézmény iránti elkötelezettsége kiemelkedő. A jogszabályokat folyamatosan naprakészen figyelemmel kíséri, az alkalmazottakat rendszeresen, tájékoztatja. A tájékoztatást szóban, értekezleteken, e-mail útján, illetve a saját maga által fejlesztett moodle felületet használva valósítja meg. A fenntartóval való együttműködése kiegyensúlyozott, az iskola érdekeit elhivatottan képviseli. Az intézmény működésének adatait a jogszabályoknak megfelelően nyilvánosságra hozza pl. az iskola weblapján keresztül. Döntések előkészítésébe bevonja a vezetőtársakat és a tantestületet. A fenntartóval és a helyi kulturális intézményekkel való jó kapcsolatra kiemelten figyel. A célok elérésének érdekében kiváló kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető a partnerekkel.



### 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*

*Figyelembe veszi a környezetében zajló változásokat, a külső és belső környezetet és ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg (interjú a munkáltatóval) Az intézmény kiemelten kezeli az antiszegregációs, esélyteremtő tevékenységeket. Célja, hogy a pedagógusok befogadó módon, nevelési elveknek megfelelően biztosítsák a tanulók (kiemelten tehetséges, HH-s, SNI, BTMN stb.) fejlődését, fejlesztését, beillesztését. (munkáltatói interjú)*

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

*teljesül*

*Vezetői pályázatában megfogalmazta a hosszú távú terveket, fontosnak tartja a közösen megfogalmazott értékrend beépülését a folyamatokba (vez. p.) A vezető összehangolja a rövid és hosszútávú fejlesztési célokat, biztosítja azok megvalósulását. A vezető irányítja az intézmény jövőképe, értékrendjének, nevelési elveinek megismerését és tanulási-tanítási folyamatokba épülését. A vezető intézménnyel kapcsolatos fejlesztési céljai reálisak, illeszkednek a tárgyi és személyi feltételekhez valamint az iskola szakmai programjához. (vezetői program, munkáltatói interjú)*

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

*teljesül*

*A jövőkép, a vezetői programban meghatározott célok és a PP alapelvei, szorosan összefüggenek, egységet alkotnak. (PP, vez. program) Az intézmény jövőképét a pedagógiai program valamint a vezetői program is tartalmazza-ezek teljesen koherensek egymással. A nevelési alapelvek és célok is összhangban vannak a két dokumentumban. (PP, vezetői program)*

### 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 változások testületen belüli kezelése sikeres. Az intézményvezető a várható eredmények bemutatásával igyekszik a nevelőtestülettel elfogadtatni a változásokat (int. munkáltatóval) A vezető folyamatosan figyelemmel kíséri a nevelés-oktatási környezet változásait. Azokra gyorsan és határozottan reagál. (vezetőtársi interjú)*

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

*teljesül*

*A körülmények pontos feltárása után, bemutatja a változásból származó előnyöket. A kockázatok és azok elkerülésének módjait megosztja vezetőtársaival, kollégáival. Logikus érveléssel maga mellé tudja állítani a pedagógusokat és külső partnereket. (vez. interjú, interjú vez. társsal) A vezető jól átlátja a változások szükségességét és folyamatát. Kockázatelemzést végezve felméri az esetleges negatív hatásokat is. (vezetőtársi interjú)*

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

*teljesül*

*Konstruktívan reagál a változásokra. A körülmények figyelembevételével tervezi meg a változás folyamatát, a terv végrehajtását ellenőrzi. A folyamat végén nem marad el az értékelés. (beszámoló, önért.) A változásokra adott válaszokban a nevelő testület véleménye is bennefoglaltak, így a változásokra adott válaszok, intézkedések sikeresek és összehangoltak. Az intézményi döntésekben kikéri kollégái véleményét is. A vezetése alatt álló tantestület tagjai elkötelezettek az iskola iránt, segítik a vezető tevékenységét. (munkáltatói interjú)*

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

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

*teljesül*

*A célok megvalósulását dokumentálja (munkaterv, beszámoló) A vezetői értekezleteken, a nevelési értekezleteken nyomon követik a célok, kitűzött feladatok elvégzését, megvalósulását. A tanév végén ezeket dokumentálják. (munkatervek, beszámolók) A jól megvalósított programok után személy szerint is kiemeli az intézményvezető a szervezőket. (vezetőtárs interjú)*

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

*teljesül*

*Vezetői pályázatban elemzi az intézmény erősségeit és fejlesztendő területeit, a belső és külső értékelés alapján fejlesztési tervet készít. (vez, pályázat, önértékelés dokumentumai) A tantestület meghatározta az intézmény erősségeit és fejlesztendő területeit. Az értékelési folyamatban felhasználták a korábbi külső és belső értékeléseket is. (önértékelési dokumentum)*

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*

*Az éves munkatervben meghatározza a hosszú távú célok lebontását, a beszámolóban értékeli a célok megvalósulását. A tervezési folyamatok irányítója az intézményvezető valamint a helyettesek. A hosszú távú célkitűzések megjelennek a vezetői programban. A rövidtávú tervek a nevelőtestület aktív közreműködésével készülnek el. A tervek megvalósulását is közösen értékelik (vezetői interjú)*

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

*teljesül*

*A munkatársak feladatait pontosan, az erősségek figyelembevételével határozza meg. (int. vezetőtárssal) A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladatok végrehajthatók. (önértékelési dokumentum)*

### 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 információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

*teljesül*

*Kollégáit rendszeresen tájékoztatja az információ súlyának megfelelő formában. (értekezlet, e-mail, előadás,...) Az intézmény partnereit a weblapon, facebook-on és személyes találkozók alkalmával tájékoztatja. (weblap, facebook, vez interjú) A vezető megteremti intézményében a változásokra nyitott szervezetet. Sok-sok szakmai továbbképzés, konferenciákon való részvétel, belső tudásmegosztás szolgálja ezt. A vezető nyitott kollégái irányában, ösztönzi őket véleményük elmondására, figyelembe veszi ötleteiket, megoldási javaslatukat. (vezetőtárs interjú).*

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

*teljesül*

*A vezető ösztönzi a munkatársakat a véleményük elmondására, az innovációra. (önértékelés) A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, fejlesztési javaslatokat. Több képzésen a teljes tantestület részt vett. Az intézmény pedagógusai között hatékony a tudásmegosztás. (vezetői interjú, vezetőtárs interjú)*

### 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.

*kiemelkedő*

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

*kiemelkedő*

3.4. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

*kiemelkedő*

3.5. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

*kiemelkedő*

### Fejleszthető tevékenységek

Nem található fejleszthető tevékenység.

### Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeit rendszeresen beazonosítja. Innovációra nyitott intézményi környezetet teremt. Az intézményvezető nyitott a változásokra, azokra időben és határozottan reagál. A változás folyamatát hatékonyan tervezi és valósítja meg. A célok elérésének érdekében fáradhatatlanul dolgozik, kapcsolatait jól hasznosítja. A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangja maximálisan megvalósul. A változásokra adott válaszok kidolgozásába bevonja vezetőtársait és nevelőtestületét.

## 4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

98,04%

### 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*

*Az iskola vezetője a mindenkori oktatási létszámnak megfelelően olyan módon hozza létre a pedagógus munkaköröket és az adott munkakörökhöz olyan mértékben határozza meg az oktatási nevelési általános működtetési feladatokat, hogy azok egymással, az oktatási létszámmal egységes arányban legyenek és biztosítsák a meghatározott feladatok minőségi megoldásának lehetőségét. (PP) A vezető egyértelműen meghatározza a munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét, felhatalmazást ad feladatok elvégzéséről, melyekről visszacsatolást kér. A munkaközösségek a tanulás-tanítás folyamatában, a rendezvények szervezésében több feladatot is ellátnak. (vezetői interjú) Az intézmény legfontosabb tanácskozó és határozathozó szerve a nevelőtestület, amely a köznevelési törvényben és más jogszabályban meghatározott ügyekben döntési vagy véleményezési jogot gyakorol. (SZMSZ)*

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*

*Az intézményvezető megosztja a vezetőtársakkal a feladatokat az erősségeknek megfelelően. Az átadott feladatok elvégzését, eredményét ellenőrzi. A vezető és a helyettesek közötti munkamegosztást jól meghatározott rend szerint végzik, mindenkinek a saját területéért felel. A delegált feladatok elvégzéséről részletesen beszámolnak a helyettesek. A vezetők maximálisan megbíznak egymásban, egymás munkájában. (vezető-helyettesi interjú)*

### 4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humánerőforrás 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.

*teljesül*

*Az ellenőrzés rendszeresen és tervezetten, a munkaközösség-vezetők és az intézményvezető-helyettesek bevonásával történik. A vezető irányítja a belső ellenőrzési rendszert, annak működtetésében aktívan részt vállal. Feladatokat delegál elsősorban vezető társai felé. Az elvégzett önértékelési folyamatokról rendszeres tájékoztatást ad a nevelőtestület részére. (önértékelési dokumentum)*

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

*inkább teljesül*

*A vezető személyesen valamint vezetőtársai által valósítja meg az óralátogatási kötelezettséget. Az óralátogatásra több időt szeretne szánni, a megbeszélést, visszacsatolást fontosnak tartja, szeretne hatékonyabbá válni ezen a területen. (önértékelés, vezetői interjú, önfejlesztési terv)*

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

*teljesül*

*A visszajelzés során a fejlesztő értékelés híve. Fontosnak tartja, hogy megismerje a pedagógusok erősségeit, véleményét. Kiemeli egyediségüket, elismeri tehetségüket, felkéri őket előadások, bemutató foglalkozások tartására. Időnként még tankerületi szinten is lehetőséget szervez az intézményi jógyakorlatok bemutatására. (vezetői 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*

*A jogszabályoknak és a pedagógusok igényeinek megfelelően készíti el a továbbképzési tervet. (önértékelés) Támogató környezetet biztosít. A munkatársak szakmai céljainak elérését támogatja az intézményi célok figyelembe vételével. A feladatok meghatározásánál figyelembe veszi a munkatársak erősségeit. (önértékelési dokumentum)*

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

*teljesül*

*Ösztönzi munkatársait a továbbképzéseken való részvétellel. Az ismeretek alkalmazására lehetőséget ad. (önért) A feladatok vállalása elsősorban önkéntességen alapul. (vezetői interjú) . A vezető támogatja, segíti kollégái szakmai fejlődését. Hozzáállásában mindig empatikus és emberséges. (vezetőtársi interjú)*

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.

*teljesül*

*A munkaterv és a beszámoló tartalmazza a munkaközösségek terveit és beszámolóit. (beszámoló, munkaterv). Ünnepek, rendezvények, versenyek szervezéséhez lebonyolításához munkacsoportokat is létrehoz. (vez interjú) A vezető a TEAM munka híve, maga is részt vesz a csoportok munkájában. (önértékelési dokumentum) Vezetői beosztásánál és informatika szakjánál fogva aktívan rész vállal a projekteken, az önértékelési folyamatokban. (vezetői interjú)*

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

*teljesül*

*Az SZMSZ tartalmazza a szakmai munkaközösség együttműködésének, kapcsolattartásának rendjét, a vezető ennek megfelelően jár el. Biztatja a pedagógusokat az együttműködésre (önértékelés) A vezető nagyfokú nyitottság jellemzi, egyik erőssége a jó együttműködési képesség. Támogatja különböző feladatok ellátására alakult csoportok munkáját. (vezetőtársi interjú, munkáltatói 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 vezető ösztönzi a pedagógusokat továbbképzések elvégzésére annak érdekében, leghatékonyabb módszereket tudják alkalmazni. Az intézményben a továbbképzési tervet elsősorban az intézményi igények befolyásolják. A továbbképzési tervben szerepet kap a kollégák egyéni igénye, szakmai karrierjének támogatása is. (önértékelés)*

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

*teljesül*

*A belső tudásmegosztást több területen is ösztönzi: drive/moodle felületen gyűjti össze a tantestület által készített KIP-es óravázlatokat, így egymás munkáiból meríthetnek ötleteket a pedagógusok. Az intézményi jógyakorlatokat megosztja a tankerület iskoláival is. (önértékelési dokumentum, 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*

*Rendszeresen szervez olyan fórumokat, ahol a kikéri a munkatársak és a partnerek véleményét. (munkaterv, vez. interjú) Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit. Ez bizonyos esetekben törvényi kötelezettség is. Emellett az intézményvezetőt a demokratikus szemlélet jellemzi, meghallgatja kollégái, vezetőtársai véleményét. (vezetői interjú, önértékelési dokumentum)*

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

*teljesül*

*Rendszeresen tájékoztatja az alkalmazottakat az aktuális információkról (munkaterv, interjú a vezetőtárrsal) A döntéshozás folyamatát az SZMSZ szabályozza. A feladatok vállalása elsősorban önkéntességen alapul. (vezetői interjú)*

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

*teljesül*

*Nyitott új szempontok meghallgatására, figyelembe veszi a visszajelzéseket, a konfliktusokat, problémákat hatékonyan oldja meg. (interjú vez.társsal, önértékelés) A döntésekben mindig az intézmény érdekeit tartja szem előtt. (munkáltatói interjú) A főbb folyamatokban a döntéshozás menetében betartja az SZMSZ szabályait. Mielőtt a döntés megszületik értekezleteken vagy egyéni beszélgetésekben kikéri mások véleményét is. (vezetőtársi 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, hogy a tantestület tagjainak problémáit, örömeit, tapasztalatait megismerje, kérdésekre választ ad. (interjú) Az intézményvezető lehetőségeihez mértén egyéni beszélgetéseket, megbeszéléseket folytat kollégáival, ahol azok elmondhatják véleményüket, kéréseiket, problémáikat. Ezekre a megbeszélésekre éves szinten sor kerül minden kolléga esetében. A vezető ezt a folyamatot a következő években is szeretné továbbvinni, mert nagyon sok pozitív hozadéka van az ilyen jellegű kommunikációnak. (vezetői 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*

*Megbízik kollégáiban, a szükséges szakmai önállóságot biztosítja. (önértékelés) Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. A kollégák ismerik a PP elveit, valamint a vezetői elvárásokat és ehhez igazodnak. (munkáltatói interjú)*

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

*teljesül*

*A KIP és a KAP módszer bevezetése bizonyítja az innováció támogatását. Az intézmény rendszeresen képviselteti magát a tankerület által szervezett online workshopokon. (interjú munkáltatóval) A vezető maga is innovatív. (munkáltatói interjú) Kollégái innovatív elképzeléseit meghallgatja, a vezetőtársakkal, tantestülettel történő egyeztetés után beépítésre kerülnek a nevelés-oktatás folyamatába. (vezetőtársi interjú)*

## 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.

*megfelelő*

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.

*kiemelkedő*

4.5. Az intézmény pedagógiai programjával és a pedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv.

*kiemelkedő*

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**

A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel megvalósul, de az óralátogatások gyakoriságát növelni lehetne (önértékelési dokumentum). A visszacsatolás, fejlesztő értékelés, a szakmai munkát segítő megbeszélés gyakoribbá tétele.

#### **Kiemelkedő tevékenységek**

Az intézményt támogató, pozitív klíma jellemzi. A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározásra kerülnek. A munkaköri leírásban és a munkacsoportok létrehozásakor a feladatokat megfelelően delegálja. A pedagógusok kezdeményezéseire nyitott, a döntéshozatali folyamatokba aktívan bevonja a tantestület tagjait. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő motiválás figyelhető meg a vezető részéről. A munkatársak irányába az értékelés mindig támogató, a pozitív dolgokat emeli ki.

## **5. A vezetői kompetenciák fejlesztése**

100%

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

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

*teljesül*

*A vezető igényli a munkájával kapcsolatos visszajelzéseket, nyitott az észrevételek befogadására. (int. vezetőtárssal) Az egyéni megbeszélésekben mindig meghallgatja kollégái véleményét, számít és épít vezetőtársai gondolataira. (vezetőtárs interjú, vezetői interjú)*

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

*teljesül*

*Ismeri saját erősségeit és korlátait. Ezeket írásba nem foglalja, de napi szinten érvényesíti vezetési stílusában. Munkája színvonalas elvégzésére törekszik. (vez. interjú; vezetőtárs interjú) Az erősségeket és fejleszthető területeket a vezetői kompetenciák elemzésével, a vezetőtársak, a munkatársak és a szülők véleményének figyelembe vételével határozza meg. (önértékelési dokumentum)*



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

*teljesül*

*Önértékelése valóságghú, erősségeit jól használja fel az intézmény fejlődésének érdekében. (önértékelés)  
Tisztában van saját értékeivel, tudatos a szerepvállalása. (Vezetői interjú)*

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*

*A szakmai fejlődése érdekében szakmai konzultációt kér/folytat, konferencián, előadásokon vesz részt. (int. vezetőtárssal, vez. interjú) A vezető teljes mértékben elkötelezett a szakmai fejlődésben, a pedagógus pálya megújulásában (munkáltatói interjú)*

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

*teljesül*

*A vezető folyamatosan képi magát a visszajelzések illetve az önértékelés alapján. (önértékelés)  
Figyelembe veszi mások véleményét. Javítja hibáit. A tankerületi ellenőrzés által feltárt hiányosságokra is gyorsan reagált. (vezetői interjú)*

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

*teljesül*

*A vezető intézménye iránti elkötelezettsége kiemelkedő. Szakmai tudása magas szintű, a vezetés területén nagy tapasztalattal bír. (interjú vezetőtárssal) A vezető mindig hiteles és etikus magatartást tanúsít. A kommunikációja hiteles a külső és a belső partnerek felé. (munkáltatói interjú) A kollégák példaként tekintenek vezetőjükre, tanácsaiban, intézkedéseiben megbíznak. (vezetőtársi 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.

*teljesül*

*A vezetői program és a célkitűzés koherens. (vez. prg. munkaterv) A vezetői programját folyamatosan szem előtt tartja. Az intézményi célokat ezzel összhangban határozzák meg és azt a neveltestülettel közösen igyekeznek végrehajtani. (interjúk)*

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

*teljesül*

*Szükség esetén terveit módosítja, figyelembe véve a fenntartó elvárásait, az iskolai érdekeit és jogi szabályozókat. A gyorsan változó körülmények, törvényi szabályozók változása miatt szükséges a felülvizsgálat. Az új célokat ismerteti a kollégáival. (vezetői interjú)*

## Tevékenységek

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

*kiemelkedő*

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

*kiemelkedő*

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

*kiemelkedő*

### Fejleszhető tevékenységek

Nem található fejleszhető terület.

### Kiemelkedő tevékenységek

Elhivatott, az intézménye fejlődése iránt elkötelezett vezető. A vezetői programban meghatározott célok időarányos megvalósulásáért mindent megtesz, folyamatosan nyomon követi, felülvizsgálja. Ha a körülmények szükségessé teszik módosítja terveit. Proaktív, szakmai fejlődésének érdekében folyamatosan tanul. Saját településének (Mórahalomnak) fejlődése is motiválja. Munkáját nagy felelősségtudattal és szeretettel végzi. Tisztában van személyiségjegyeivel, melyek vezetői munkájában segítik. Folyamatos szakmai megújulás, fejlődés és önreflexió jellemzi tevékenységét.