

Név: Rapcsányné Török Anna Ilona

Folyamatazonosító: VIHTJVQ5TRJ9ZB2Y

Oktatási azonosító: 78597799628

Eredmény rögzítésének dátuma: 2020. febr. 26.

Elvárások értékelése

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

Megjegyzés



Részt vesz az intézmény alapvető dokumentumainak, szabályzatainak kidolgozásában, figyelembe véve a megfelelő jogi hátteret. A törvényes működést az alapidokumentumok határozzák meg (SZMSZ 5-6. oldal).

A vezetői programjában részletesen kifejti az általa kijelölt célokat valamint azok hosszú- és rövidtávú megvalósításának terveit. Cél a hagyományápolás, a hosszú távlatokban való gondolkodás, hogy a tanítványok eredményesen tudjanak megküzdeni a jövőbeni kihívásokkal (Intézményvezetői pályázat)

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

Megjegyzés



Mint felelős vezető, az igazgatónő irányítja a nevelő- oktató munkát, a pedagógiai feladatok végrehajtását (SZMSZ 4.1).

Az iskolában az oktatással-neveléssel összefüggő vezetési feladatokat az igazgató, az igazgatóhelyetttessel és munkaközösség vezetőikkel együtt végzi (SZMSZ 9. oldal).

Munkájukat a kibővített iskolavezetés segíti, akikkel kéthetente rendszeresen megbeszélést tartanak. A vezető törekszik az egyenletes munkamegosztásra, célzott megbízásokkal bevonva egy- egy szaktanárt (vezetői, vezetőtársi interjú).

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

Megjegyzés



Az igazgatónő az intézményvezetői pályázatában az alapkulcskompetenciák fejlesztésének fontosságát emeli ki (1.2 Vezetői küldetés). A kompetenciamérések és helyi mérések eredményeinek tükrében határozzák meg a munkaközösségek munkaterveikben a kiemelt feladatokat, kiemelve a digitális kompetencia fejlesztését (3. számú melléklet: Munkaközösségek munkatervei 2018-2019.).

1.4. Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési

adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a tanulás és tanítás szervezésében és irányításában.

Megjegyzés



A kompetenciamérés, a belső bemeneti -és kimeneti mérések adatainak értékelésére a munkaközösségek átszervezésekor egy speciális feladatot ellátó munkaközösséget hoztak létre (SZMSZ 14-15.o.). A munkaközösség tagjai „fejlesztik, tökéletesítik szakterületük módszertani eljárásait, javaslatot tesznek a speciális irányok megválasztására”. A mérési eredmények pozitív irányban való változása érdekében feladatokat határoznak meg (vezetői, vezetőtársi interjú).

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

Megjegyzés



A kompetenciamérés eredménye és értékelése tantárgyanként megtörténik (Intézményi éves beszámoló 2018/2019. 4.1.2). Az intézményben magas azoknak a pedagógusoknak a száma, akik a mérés-értékeléssel kapcsolatos akkreditált tanfolyamot végeztek. Azok a tanárok, akik a kompetenciamérés területén megfelelő gyakorlattal rendelkeznek, és ismerik a tartalmi kereteket, nagy odafigyeléssel készítik fel tanítványaikat. Az évi elvárt szint fenntartása érdekében belső továbbképzéssel, bemutató órák tartásával, kompetencia alapú tananyagok, taneszközök igénybevételével, intézményi összefogással a fejlesztésre szoruló területek megerősítésének lehetőségeiről, megbeszélést, értekezletet tart (Intézményi éves beszámoló 2018/2019. 4.2.4) .

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

Megjegyzés



A munkaközösség- vezetőket tervezi bevonni a belső tudásmegosztás, a mérés-értékelés és az ellenőrzési feladatok ellátásába. Operatív munkaszervezési feladatok végzésével bízza meg a tehetséggondozás és felzárkóztatás ellátása érdekében (Intézményvezetői pályázat 2.3.3 10-11.o.).

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

Megjegyzés



A pedagógiai programban (138- 143.oldal) megfogalmazott tanulói értékelési rendszert betartják. Havonta megtörténik a magatartás- szorgalom értékelése, félévente osztályozó értekezleten történik a tanulók komplex értékelése (Intézményi éves beszámoló 2018/2019. 4.2.4).

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

Megjegyzés



Az intézményt támogató jellegű szervezeti kultúra jellemzi, ahol valódi hivatástudattal, egységes nevelési elvekkel felruházott, magasan képzett pedagógusok vannak. Igényt tartanak tudásuk folyamatos fejlesztésére. Példamutató hozzáállást tanúsítanak egymás támogatása terén (Intézményvezetői pályázat - 2.3.2. A pedagógusok közössége/A pedagógiai munka belső ellenőrzése SZMSZ 17. 25-26. oldal). A pedagógusok ellenőrzése az intézményvezető részéről még kevésbé fejlesztő jellegű (vezetői interjú).

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

intézmény sajátosságaihoz igazítja.

Megjegyzés



A helyi tantervet az iskola lehetőségeihez és sajátosságaihoz igazították (pedagógiai program 125-127. oldal).

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

Megjegyzés



Az előre tervezhető nevelőtestületi értekezletek megtervezésekor pontosan megjelöli a tanmenetek leadásának időpontját (2018/2019-es Munkaterv 6. pontja). Ütemtervet készít (2018/2019-es munkaterv, 2. számú melléklet). A szeptemberi hónapban elkészítik a pedagógiai programra és a helyi tantervre épülő tanmeneteket. A szaktanárok az oktatási -és nevelési célok figyelembe vételével a csoportok saját haladási tempójának és igényeinek megfelelően kiegészítik saját tanmeneteiket. A havi ütemezés a munkaközösségek munkatervében pontos időpontra és témákra, a felelősök megjelölésével megtalálható (2018/2019-es munkaterv 3. számú melléklet). A pályaválasztással kapcsolatos iskolai teendők, ennek kapcsán a szülőkkel való rendszeres kapcsolattartás módja és ideje a munkatervben nem jelenik meg.

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

Megjegyzés



A vezető az intézményben a tanulási kudarcnak kitett tanulók számára felzárkóztatást segítő programokat szervez. A pedagógiai programban (81- 83. oldal) részletezi a problémamegoldás feltételeit, színtereit, módszereit, tartalmát.

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

Megjegyzés



Az éves munkatervben (2018/2019.) pontosan megtervezi a SNI- s és BTMN-es tanulók ellátásának módját és személyét (pedagógiai program 53- 60. oldal). Fejlesztő és felzárkóztató foglalkozások valamint napközi ellátás biztosításával támogatja a tanulók fejlődését, hátrányos helyzetük kompenzálását. Tehetséggondozó és további számos szakkör keretében végzik a tehetséggondozást (Éves munkaterv 2018/2019. 3.2- 3.7).

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

Megjegyzés



Az éves munkatervben a feladatok meghatározásakor a pályaválasztást a központi felvételire való felkészítéssel támogatják (Éves munkaterv 2018/2019. V. Éves feladatok).

2.1. A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső

környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat.

Megjegyzés



A jövőkép kialakításában elsődleges feladatának tekinti a hagyományos értékek tiszteletének megtartását és az innováció iránti igény erősítését egy proaktív jövőkép kialakításán munkálkodik (Intézményvezetői pályázat 1.2 vezetői küldetés).

A folyamatos változás ellenére a pedagógiai felfogások egységességét, mint az intézmény fő erősségét kívánja megőrizni (Intézményvezetői p. 8. oldal).

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

Megjegyzés



Az iskola sikerét a tanulók sikerébe ágyazva látja elérhetőnek. Az új, hatékony tanulási modellek: innováció, rugalmasság, jól bevált gyakorlatok megtartásának fontosságát emeli ki az intézmény jövőképének meghatározása során (vezetői pályázat/ vezetői fejlesztési program 3. pontja)

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

Megjegyzés



A vezetői pályázatban megjelölt jövőkép és a pedagógiai programban (Nevelési program 13. oldal) meghatározott cél- és feladatrendszer koherens. kijelöli a nevelő- oktató munka hatékonyságát biztosító hosszú –és rövidtávú célok megvalósítását a kulcskompetenciák fejlesztése által (vezetői program 17. oldal). Hosszútávú célként az alsó tagozat mentorálós intézménnyé válását tűzi ki (vezetői program 19. oldal). A partnerekkel való együttműködés által fejlesztési lehetőséget lát az egymás munkájának segítése során (vezetői program 25- 28. oldal).

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

Megjegyzés



A külső és belső változások elfogadására nagyon nyitott (vezetőtársi interjú). Innovációk kezdeményezője a proaktív pedagógusok munkájának támogatója (intézményvezetői pályázat 5. oldal).

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

Megjegyzés



A változások szükségességét rendszeresen megvitatja vezetőtársaival a vezetői megbeszéléseken. Döntéseiket a kibővített iskolavezetéssel is megosztják. Egy-egy új folyamat, program megvalósítására alkalmi munkacsoportokat hoz létre. A vezető szangvinikus alkat, ez által a pedagógusok irányába is meggyőzően közvetíti a változások szükségességét (SZMSZ 6. oldal; vezetői és vezetőtársi interjú).

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

Megjegyzés



Az új kihívások megvalósítása során konstruktív magatartást tanúsít. A kollégákkal való folyamatos kommunikáció volt a pályázatának a fő vonulata. Megnyerő attitűd jellemzi, ami az intézmény partnereivel való kapcsolatát zökkenőmentessé teszi. A személyiségével inspirál, a nyugalomra, a békére törekszik (vezetőtársi interjú).

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

A célok megvalósulása érdekében nyomon követi az iskolai nevelés célrendszerét a helyi sajátosságok és prioritások figyelembe vételével (pedagógiai program 15- 17- oldal)

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

Az intézményvezető az intézmény fő erősségének a tanítók és tanárok pedagógiai felfogásának egységességét látja, amit meg is kíván tartani (Vezetői program 1.1 Célkitűzés; vezetői interjú)

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

A stratégiai vezetői célokat lebontotta operatív célokra. A célok megvalósítása érdekében kijelölte az operatív feladatokat (Vezetői program 3.3.2). Kreatív, lendületes és összehangolt feladatmegoldással, felelősség megosztással igyekszik biztosítani az intézmény egészének egyensúlyát (Vezetői program 2.3.1 Az iskolavezetés szerepe).

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

A célok megvalósítása érdekében meghatározott feladatok többsége leosztással történik, ami nagyban segíti az intézményvezető munkáját (interjú a vezetőtársakkal). A pedagógiai programból fakadó feladatok alsó és felső tagozatra szétbontva jelennek meg. Ezek érthetőek és mindenki számára végrehajthatók (Munkaterv 2019/2020. 5.2)

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

A vezető napi rendszerességgel megbeszéli vezetőtársaival az intézményt érintő feladatok és változások megoldásának lehetőségét. A kibővített iskolavezetéssel karöltve biztosítja a partnerek tájékoztatását (vezetőtársi interjú). Lehetőséget biztosít kollégáinak a továbbképzéseken való részvételre (Munkaterv 2019/2020. 5.1- KAP továbbképzés).

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

A tanulás- tanítás eredményesebbé tétele érdekében a tantestület többsége elvégezte a KAP keretében az összes alprogram tanítására alkalmas képzést. Ez innovatív jelleggel teszi lehetővé a tehetséggondozást (pedagógiai program 159- 175. oldal)

3.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Nagyon jól végzi vezetői munkáját, nagyon aktív. Jól együtt tud dolgozni a vezetőtársakkal. Határozott, kézben tartja az intézmény irányításával kapcsolatos feladatokat. Konstruktív az együttműködés az önkormányzattal, a helyi gimnáziummal. Fontosnak tartja a csapatépítést, ami megtartó erőként van jelen az intézményben (Interjú az intézményfenntartó vezetőjével).

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

Megjegyzés

A helyszíni látogatás során, a vezetőtársakkal, valamint az intézményfenntartó vezetőjével készített interjú során kiderült, hogy az intézményvezető vezetői stílusa elnyerte a tantestület támogatását és kellő határozottsággal vezeti az intézményt. A vezetővel készített interjú alátámasztja, hogy az intézményvezető ismeri saját maga és a beosztottjai erősségeit és korlátait. Többnyire ösztöneire hivatkozik (vezetői interjú). Tudatosság rejlik a vezetési stílus érvényesítésében (Önfejlesztési terv).

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

Megjegyzés

Önértékelése reális, a fejleszthető területeivel tisztában van, amit igazoltak a vezetőtársakkal és az intézményfenntartó vezetőjével készített interjú válaszai.

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

Megjegyzés

Pedagógiai felfogásában fő szempontként jelenik meg a tudásalapú társadalom követelményeihez, a környezet igényéhez való alkalmazkodás hangsúlyozása (3. Vezetői fejlesztői program).

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

Megjegyzés

Vezetői munkájában a lépéseket betartva kezdi lerakni az alapokat. A feladatok elosztásának eljárásrendjét örökölte. Az eddig meghatározás nélkül végzett feladatokat nevesítette. Pedagógusi adottságaira is figyel. Fontosnak tartja a rugalmasságot. A feladatok szétosztásánál a „csapattag elmélet” érvényesül (vezetői interjú).

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

Megjegyzés

Kommunikációja és magatartása hiteles és etikus, a pedagógus-etika normáinak megfelelő (Önfejlesztési terv).

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

tervezésben, a végrehajtásban.

Megjegyzés



A vezetői programban megjelent célok rendszeresen megjelennek az éves munkatervben. Ezek a célok a munkaközösségek által meghatározott pedagógiai feladatok végrehajtása által valósulnak meg. (Munkaterv 219/2020. 3. számú melléklet).

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

Megjegyzés



A nevelőtestülettel való kapcsolata folyamatos és rendszeres (havi rendszerességgel tartanak munkaértekezletet). Ezen túl a kibővített iskolavezetés tagjai a nevelőtestület széles köréből választott pedagógusok. A „csapattag elmélet” jellemzi az intézmény nevelőtestületében a feladatátvállalást (vezetői és vezetőtársi interjú).

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

Megjegyzés



A feladatelosztást az előző intézményvezetőtől örökölte. A munkatársak felelőssége, jogköre és hatásköre az SZMSZ-ben részletezve megtalálható (8- 17. oldal).

4.2. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.

Megjegyzés



A vezetői feladatokat az egyenletes munkamegosztás elve alapján delegálja a vezetőtársaknak (vezetőtársi interjú). A döntési és hatásköri jogokat az SZMSZ (8- 17. oldal) meghatározza. A vezetési feladatok lépéseit betartja és betartatja (vezetői, vezetőtársi interjú).

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

Megjegyzés



Az éves tervezésben fontos feladatként jelenik meg a pedagógusokat érintő feladatok meghatározása: Intézményi önértékelés, pedagógusok minősítési eljárása (Munkaterv 2019/2020. 6/ 6.1-6.2).

4.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés



Az éves munkaterv tartalmazza a kiemelt vezetői feladatokat. Ezekhez a feladatokhoz tartozik a pedagógusok óráinak látogatása (Munkaterv 2019/2020. 6.3).

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

erősségeire fókuszál.

Megjegyzés



A pedagógusok értékelése során fejlesztő szemléletet érvényesít. Az intézmény erősségének tartja a pedagógiai felfogás egységességét (vezetői program 8. oldal). Az egyének erősségeire fókuszálva hosszabb időn át figyeli egy-egy pedagógus munkáját, keresi azt a területet, ahol a legjobban tudná érvényesíteni az aktuális pedagógus a szakmai tudását, és azon a területen bízta meg egy-egy feladatellátással (vezetői interjú).

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

Megjegyzés



Továbbképzési terv alapján történik a pedagógusok továbbképzésének támogatása. Az új KAP program bevezetését megelőzte egy mindenki számára ingyenesen elérhető továbbképzés. Ennek kapcsán a feladatok minél hatékonyabb delegálása érdekében megalakította A Komplex alaprogram munkaközösséget (SZMSZ 15. oldal).

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

Megjegyzés



A pedagógusok erősségeire fókuszálva támogatja személyes szakmai céljuk megvalósítását. Bár a pedagógushiány ebben az intézményben is jelen van, az angol tantárgy kiemelt szinten tanítását messzemenően támogatja (vezetővel, fenntartó képviselőjével készített interjú).

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

Megjegyzés



A csapattag elmélet érvényesül az intézményben és a vezetői munkamegosztásban. Érzik a pedagógusok a megbecsültséget, ha feladatot kapnak. Heti rendszerességgel tartanak megbeszélést a kibővített iskolavezetés tagjai. Az intézményvezető is részt vesz az általa tanított tantárgy (angol nyelv) keretében szervezett projektekben. (vezetőtársi interjú).

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

Megjegyzés



Az intézményvezető az intézményvezetői pályázatában kifejtette, a pedagógusok közötti együttműködés, összetartás fontosságát (A pedagógusok közössége 2.3.2)

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

Megjegyzés



Öt évre tervezett beiskolázási program van az intézményben, amely elsősorban az intézmény szakmai céljainak megfelelően készült (a rajz -és vizuális kultúra, az informatika tantárgy szakos ellátottságának biztosítása érdekében) valamint a kollégák a továbbképzést az ingyenesség szempontja szerint választják (Éves munkaterv 2019/2020. 5.1)

4.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Az intézményvezető elsősorban a jó gyakorlatok külső megosztását tartotta fontosnak. A belső tudás megosztás az elmúlt évben kissé háttérbe került (vezetői interjú).

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

Megjegyzés

Heti rendszerességgel tartanak megbeszélést a kibővített iskolavezetés tagjai. A kibővített iskolavezetésben részt vesznek az intézmény munkatársain kívül a partnerek képviselői is (MUNKATERV 2019/2020. 7. pontja)

4.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

Az információmegosztás elsősorban a vezetőtársakkal történik, majd az érintettek is tudomást szereznek a döntésről (vezetői, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

Figyelembe veszi munkatársai véleményét, még ha más szempontok szerint is szeretett volna dönteni.

Az intézményvezető „nagy rajongója” munkatársainak. Problémamegoldás során a békés megegyeztetést tartja elsődleges fontosságúnak. Munkatársaival folyamatosan kommunikál, konzultál. Véleményüket beépíti a döntéseibe (vezetői és vezetőtársi interjú).

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

Megjegyzés

A hely adta lehetőségeket kihasználva folyamatos kapcsolatot tart a nevelőtestület tagjaival, problémáikra azonnali válaszadásra képes (vezetőtársi interjú). Az intézmény dolgozóinak feladatait a SZMSZ 22. pontja tartalmazza.

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

Megjegyzés

A megfelelő tanulási környezet biztosítása érdekében (SZMSZ 21. Intézményi védő- óvó előírások) kötelezi az intézmény dolgozóit az SZMSZ tartalmának ismeretére.

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

Megjegyzés

Vezetői pályázatában (5. oldal) kifejti, hogy egy proaktív jövőképpel rendelkező tantestület vezetését tervezi.

Intézményében bevezette a Komplex Alapprogramot, amely innovációt jelent a tehetségfejlesztés és a felzárkóztatás valamint az eltérő képessége fejlesztése területén (vezetőtársi és vezetői interjú).

5.1. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók

változásait.

Megjegyzés



Az intézmény működtetéséhez szükséges jogi ismereteket, központi elvárásokat ismeri. A törvényi változásokat napra készen nyomon követi. Különböző kiadványok is segítik a tájékozódást. Az intézményvezető az aktuális éves munkatervben és az SZMSZ-ben is feltünteti a tartalmi elemeket szabályozó törvényeket, rendeleteket, intézményi szabályzókat.

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

Megjegyzés



A pedagógusokat érintő jogszabályváltozásokról rendszeres tájékoztatást ad (vezetői interjú).

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

Megjegyzés



Az intézményi dokumentumokat a jogszabályi előírásoknak megfelelően nyilvánosságra hozza, a partnerek folyamatosan el tudják érni a vezetőt (személyesen, elektronikus úton, telefonon) A mindennapos történések és események nyomon követhetők az iskola honlapján. (interjúk)

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

Megjegyzés



Az értekezletekre alaposan felkészül, hitelesen, szakszerűen, megfelelő szakmaisággal kommunikál. (vezetőtársi interjúk)

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

Megjegyzés



Folyamatosan nyomon követi az intézményi erőforrások alakulását, felméri szükségleteiket. Rendszeresen egyeztet a fenntartóval. (fenntartói, vezetői interjú)

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

Megjegyzés



Igen, a fenntartóval egyeztetve. Törekszik az intézmény eszközellátottságának fejlesztésére. (interjúk)

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés



A jogszabályban előírt közzétételi lista kötelezettségének eleget tesz. Ezen felül a honlap működtetésével biztosítja, hogy az intézményben folyó munkáról az érdeklődők tájékozódhassanak. (fenntartói, vezetői interjú)

5.8. A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs

eszközöket, csatornákat működtet.

Megjegyzés



Pozitív kép kialakítására törekszik, honlapot működtet, az intézmény falain plakátok, felhívások, eredménytáblák. Olyan tanulási környezetet alakított ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. (Mindenki által ismert és betartott szabályok betartatása). Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket. Az intézmény kommunikációjában, honlapján is ezt a pozitív szemléletet kommunikálják. (fenntartó, vezetői interjú)

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés



Igen. (SZMSZ, Munkatervek- Programterv- Ellenőrzési terv)

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés



Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait. Tanári és vezetői szerepvállalásának tartalma, hogy az eredményesség növekedésére, az iskolai identitástudatra, az erős, megtartó közösség fejlesztésére, a tanulókra pozitívan ható legyen a pedagógiai tevékenység. A pedagógusok adminisztrációs munkájának nyomon követése az elektronikus naplóban állandó. Elvárja az igényes, pontos kivitelezést. (interjúk)

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

Megjegyzés



Vezetői munkájának, a kollégák aktivitásának köszönhetően kiterjedt az iskola kapcsolatrendszere. Szoros a kapcsolat a szülői szervezettel, szakmai pedagógiai szervezetekkel, az iskolán kívüli érdekképviselői szervekkel, a művelődési intézményekkel, a település önkormányzatával, a fenntartóval... (PP, vezetői program, interjúk)

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

Megjegyzés



Együttműködése korrekt, nyitott az ésszerű kompromisszumokra, jellemző a felmerülő problémák megoldására való törekvés. A fenntartóval a kapcsolattartás folyamatos, eredményes és a kölcsönös megértésen, megbecsülésen alapul. Együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében is. (fenntartói interjú)

Név: Rapcsányné Török Anna Ilona

Folyamatazonosító: VIHTJVQ5TRJ9ZB2Y

Oktatási azonosító: 78597799628

Eredmény rögzítésének dátuma: 2020. febr. 26.

Területek értékelése

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenységek

Tervező munkájában kiemelkedő helyet biztosít a tehetséggondozásnak, differenciálásnak, módszertani megújulásnak (Intézményvezetői pályázat, Munkaterv 2019/2020.)

A vezető támogatja, hogy a tantervben meghatározott sokszínű tevékenységek kielégítsék a diákok igényét (Intézményvezetői pályázat- 1.2 Vezetői küldetés, vezetői és vezetőtársi interjú)

A vezető egy befogadó és elfogadó környezet kialakítására törekszik (KAP bevezetése- Munkaterv 2019/2020. 3.7 és 5.2.1)

A tanulói teljesítmény javítása érdekében egy speciális feladatokat ellátó munkaközösséget hoz létre (SZMSZ 14-15.o.).

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók érdekeinek képviselőjét változatos tanórán kívüli foglalkozások révén támogatja (Munkaterv 2019/2020. 3.2- 3.6)

A vezető egy „proaktív” jövőképpel rendelkező tantestület létrehozására törekszik (Intézményvezetői pályázat, interjú: vezetővel, vezetőtársakkal)

Fejleszthető tevékenységek

A munkatervekben jelenjen meg a pályaválasztás segítségének módja, ennek érdekében különös tekintettel a szülőkkel való folyamatos konzultáció lehetősége

A pedagógusok ellenőrzésénél és értékelésénél a fejlesztő jelleg legyen jelen

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenységek

A vezető fontosnak tartja az iskolavezetés és a munkaközösségek közötti kommunikáció rendszerességét és állandóságát

A vezető támogatja az iskola jövőjét érintő változásokat, amelyekről rendszerességgel tájékoztatja a vezetőtársait és a nevelőtestületet

A vezető a hagyományok megtartása mellett nyitott a sokféleség és az innováció irányában

Fejleszthető tevékenységek

A vezető a változások folyamatát elindítja, annak nyomon követése, szinten tartása még több odafigyelést igényel (vezetői interjú)

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenységek

- A vezetői programban leírtak folyamatos nyomon követése
- A vezető hiteles és etikus magatartása
- Megnyerő vezetői stílus
- Tudatosság a vezetési stílus érvényesítésében
- A vezetői munka során a vezetőtársak és kollégák véleményének érvényesítése
- A partnerekkel való konstruktív együttműködés, nyitottság, a kritikák meghallgatása és beépítése a vezetői gyakorlatba

Fejleszthető tevékenységek



- Vezetésseléleti szaktudásának bővítése során tegyen lépéseket az intézményi pedagógiai munka bátrabb ellenőrzésére

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása



Kiemelkedő tevékenységek



- A vezető törekszik a tanulási környezet folyamatos javítására, szépítésére
- A vezető szem előtt tartja a feladatok minél hatékonyabb delegálását
- A pedagógusok értékelése során fejlesztő szemléletet érvényesít
- A feladatátadás az egyén erősségeire fókuszálva történik
- A vezető támogatja az innovatív technikák alkalmazását a tanulók személyiségfejlesztésének érdekében

Fejleszthető tevékenységek



- Az innovatív magatartás és gondolkodás kiterjesztése a teljes nevelőtestület körében, a belső tudásmegosztás fejlesztése, hogy a nevelőtestület tagjai vevők legyenek az újszerű technikák elsajátítására (vezetőtársi interjú).
- Intenzív vezetői részvétel a pedagógus óráinak látogatásában, értékelésében.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása



Kiemelkedő tevékenységek



- Konstruktív együttműködés az intézményi és intézményen kívüli szakemberekkel
- A vezető jó kapcsolatot ápol az intézményen kívüli civil szervezetekkel, hatóságokkal, intézményekkel
- A vezető a fenntartóval rendszeresen és együttműködő kapcsolatot tart fenn
- A jogszabályi változásokat rendszeresen követi
- Többféle kommunikációs csatornát alkalmaz a tájékoztatás érdekében
- A fenntartóval való együttműködése építőjellegű

Fejleszthető tevékenységek



- Az intézményi szabályozási rendszer továbbfejlesztése az intézményi tartalmi elemeket szabályozó törvények rendeletek alapján