

Intézményvezetői tanfelügyeleti ellenőrzés eredménye (kollégium)

Értékelés

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

1.1.1.

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

1.1.2.

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

1.1.3.

A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító nevelő–oktató munkát vár el.

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

1.2.4.

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

1.2.5.

A kollégákkal megosztja a tanulási eredményességről szóló információkat, és levonja a szükséges szakmai tanulságokat.

1.2.6.

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

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

1.3.7.

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

1.3.8.

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

1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy a pedagógiai program, a foglalkozási tervek és az alkalmazott módszerek a tanulói igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a továbbhaladáshoz?

1.4.9.

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

1.4.10.

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

1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív nevelés-oktatás az intézményben és saját pedagógiai gyakorlatában?

1.5.11.

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

1.5.12.

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

1.5.13.

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

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

- Kiemelt figyelmet fordít a kollégiumot igénybe vevő diákok részére az egyéni sajátosságokat, a hátrányok leküzdését figyelembe vevő hatékony nevelői munka megszervezésére. - Az intézményi elvárásokkal összhangban a tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a kollégisták tanulmányi eredményének javítására fókuszáló nevelői munkát vár el. - A tanulási feltételek maximális megteremtésével inkluzív tanulási környezetet hoz létre, amelyben hangsúlyos szerepet kap a keresztény értékrend, az egymásra figyelés, a segítség és a pozitív megerősítés. - A kollégista tanulóakra kidolgozott minősítési és elismerési rendszer működtetése ösztönzőleg hat a tanulói teljesítményekre, a kollégiumi fegyelmre és a közösségi életre. - Kiemelten kezeli a személyre szabott nevelési eljárások megvalósítását, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat a kollégiumban.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?

2.1.1.

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

2.1.2.

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

2.1.3.

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

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

2.2.4.

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

2.2.5.

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

2.2.6.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

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

2.3.7.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

2.3.8.

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

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

2.4.9.

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

2.4.10.

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

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

2.5.11.

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

2.5.12.

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

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

- Vezetői gyakorlatára a következetesség, a nyitottság és a befogadás a jellemző, amivel a kollégium nevelő munkájának hatékonyságát növeli. - Gyorsan és rugalmasan reagál a változásokra, a folyamatos fejlesztés jellemzi vezetői tevékenységét. - Figyeli és folyamatosan értékeli a kollégiumi nevelőmunkára ható külső változásokat, a partnerek elvárásait, a szükséges változtatás folyamatát hatékonyan megtervezi és végrehajtja. - Reális jövőképpel rendelkezik, ami összhangban van a kollégium nevelési elveivel és céljaival, a munkatervében rögzített feladatokkal, az intézmény stratégiai célkitűzéseivel. - Aktívan részt vesz az új beiskolázási stratégiák kipróbálásában, a pályaválasztásban és pályaaorientációban. - Engedi és befogadja a tanulás eredményesebbé tételére irányuló nevelői és tanulói kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

3.1.1.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

3.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

3.1.3.

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

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

3.2.4.

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

3.2.5.

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

3.2.6.

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

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

3.3.7.

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

3.3.8.

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

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

- Sokéves vezetői tapasztalattal érkezett a kollégium élére. Tudatosan választotta ezt a szerepkört. - Intézménye jövőképét tisztán fogalmazza meg. Céljait, pozíciójából eredő feladatait, tevékenységeit ebből kiindulva, ennek alárendelve jelöli ki, határozza meg. - Vezetői képességeit reálisan ítéli meg, az e területen való fejlődés, új ismeretek szerzése, azok elsajátítása szakmai munkájának részét képezi. - A vezetői elhivatottsága, szakmai tudása tapasztalata erősíti, hitelessé teszi irányítói tevékenységét, kommunikációját. - Az önértékelési modelleket ismeri, konstruktívan alkalmazza önmagára vonatkozóan.(vezetői önértékelés, kérdőív) - Személyes példát mutat kollégáinak az önképzés, a magas szintű szakmai tájékozottság és megújulás terén (szakmai napok, folyóiratok, egyházi és köznevelési honlapok). - Az

intézményvezető és a vezetőtársak értékelése alapján hiteles, etikus, határozott vezetője a tagintézménynek.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

4.1.1.

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

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.

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

4.2.3.

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

4.2.4.

Részt vállal a pedagógusok foglalkozásainak látogatásában, megbeszélésében.

4.2.5.

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

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

4.3.6.

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

4.3.7.

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

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

4.4.8.

Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport például intézményi önértékelésre), vezetőként és szakjának megfelelően részt vesz a team munkában.

4.4.9.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

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

4.5.10.

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

4.5.11.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

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

4.6.12.

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

4.6.13.

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

4.6.14.

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

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

4.7.15.

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

4.7.16.

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

4.7.17.

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

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

- A kollégium vezetésének rendszerét több szintre tagolja. Vezetői feladatainak egy részét e rendszer alapján delegálja. Ugyanakkor az ide tartozó tevékenységeket mind formáját, mind tartalmát tekintve figyelemmel kíséri, rendszeresen ellenőrzi. - Kollégiai feladat- és jogkörét tisztán fogalmazza meg, a hozzá kapcsolódó fogalmak, tevékenységek egységes értelmezését a hatékony intézmény és a hozzákapcsolódó feladatvégzés alapjának tekinti. - Munkatársai felé visszajelzései egyértelműek, a felmerülő problémákat beazonosítja, a pozitívumokat rendszeresen kiemeli. - Az intézményi célok elérése érdekében él a dolgozók eltérő végzettségéből, szakmai tapasztalatából, személye szakmai ambícióból eredő lehetőségekkel, előnyökkel. - Jól strukturált, hatékonyan működő belső információ-megosztási rendszert dolgozott ki és működtet. - Átfogó ellenőrzési és teljesítményértékelési rendszert működtet, aminek alapja az egyenlő terhelés és munkamegosztás. - A munkatársai erősségeit elismeri, támogatja a nevelési célokhoz és feladatokhoz kapcsolódó továbbképzéseiket. Alkalmat ad és teremt a nevelőknek személyes szakmai céljaik megvalósítására, támogatja őket terveik és feladataik teljesítésében. - Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit. - Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes nevelőtestületével, jó munkatársi kapcsolatokat ápol, a pozitív munkahelyi légkört megteremtését kiemelten kezeli.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

5.1.1.

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

5.1.2.

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

5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

5.2.3.

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

5.2.4.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

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

5.3.5.

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

5.3.6.

Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (például sportlétesítmények eszközei, taneszközök, stb.).

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

5.4.7.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

5.4.8.

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

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

5.5.9.

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

5.5.10.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

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

5.6.11.

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

5.6.12.

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

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- A kollégiumban dolgozó pedagógusok önértékelésének szorgalmazása, teljes körűvé tétele, a tagintézményi önértékelés - hangsúlyos kezelése.

Kiemelkedő területek:

- A rendszeres megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony. Céljainak megfelelően határozottan kommunikál. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt. Egyértelmű elvárásokat támaszt. - A kollégiumban folyó nevelés korszerű. A tagintézményt a diákok szükségleteinek megfelelő, jól szervezett, barátságos és nyugodt légkör jellemzi. - Az intézmény valamennyi dolgozójával való kapcsolatát a konstruktivitás jellemzi. Az egész intézmény arculatát tudatosan alakítja és erősíti. - A sokéves vezetői munkája során felhalmozott kapcsolati tőkét a kollégium és az egész intézmény javára hatékonyan hasznosítja. - Az erőforrásokat hatékonyan állítja a kollégiumi nevelés céljainak szolgálatába, jól menedzseli a kollégiumot, erőteljes érdekérvényesítő képességgel rendelkezik. - Nagy hangsúlyt kap vezetői tevékenységében a hagyományok ápolása. - Az etikai normarendszerrel (Kollégiumi etikai kódex) igazodási pontot, támpontot biztosít valamennyi érintett szereplőnek a mindennapi munkához és együttéléshez. - Hangsúlyos számára a szervezeti egység, a helyzetek, feladatok, értékek egységes értelmezése, elvárja a következetességet a nevelőmunka hatékonysága érdekében. - hatékony idő-és emberi erőforrás felhasználást valósít meg. Az iskola céljaihoz igazítva gazdálkodik az emberi erőforrással. - Biztosítja a kollégiumban zajló folyamatok, döntések átláthatóságát.