

## **Tanfelügyeleti értékelés a vezetőről 2017.**

### **1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása**

1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a nevelés/tanulás a gyermeki fejlődést eredményezze?

1.1.1.

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

Aktívan részt vesz (irányítja, tervezi, szervezi) az intézmény pedagógiai programjából adódó nevelési-tanulási célok, folyamatok meghatározásában. A partneri elégedettségi kérdőívek eredményeit - a külső és belső környezet személyi és tárgyi lehetőségeit figyelembe véve - a nevelőtestülettel együtt határozták meg. Szülői elégedettség mérése az iskola-előkészítő programról, melynek eredményét beépítették a programba. Program hatékonyságának mérése, értékelése. (Lurkó iskola előkészítő program).

1.1.2.

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

Világos, ésszerű, teljesíthető célok megfogalmazása. Sajnos az üres álláshelyet nem sikerül betölteni -- ez nehezíti a feladatvégzést. (Összefogás van a fenntartóval - példa értékű!).

1.1.3.

A gyermekek egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatására összpontosító nevelő munkát vár el.

A pedagógiai célrendszert és az egyéni szükségletekhez igazodó fejlesztési célokat egységes, tervezett pedagógiai folyamatként kezeli. A gyermekek teljesítményének értékelése a törvényi előírások és a Pedagógiai programban meghatározottak alapján történik. Lurkó iskola előkészítő program- minősített jó gyakorlat. Közösen-könnyebb program. Kidolgozott jó gyakorlat célja, az óvoda- iskola átmenet könnyítése az iskolákba lépő gyerekek számára. A gyermekek folyamatos megismerésével, fejlődésük nyomon követésével, a tudatos fejlesztés megvalósítása.

1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a nevelési/tanulási 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/tanulás szervezésében és irányításában.

A pedagógiai programban megfogalmazott párhuzamosan végezhető , illetve kötött formában szervezett tevékenységeket , valamint a szervezett tanulás munkaformáit pontosítani szükséges. ("A játék kiemelt jelentőségének az óvoda napirendjében, időbeosztásában, továbbá a játékos tevékenységszervezésben is meg kell mutatkoznia." -ONAP )

1.2.5.

A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességről szóló információkat.

Az információáramlás szóban, elektronikus formában és papír alapon valósul meg.

1.2.6.

Beszámolót kér a gyermek megfigyelésén, és a helyben szokásos méréseken alapuló egyéni fejlődés változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a gyermek fejlesztése érdekében.

Ügyes vagyok én? - a gyermek fejlődése nyomon követésének rendszerét dolgozták ki. Ez alapján végzik a felméréseket, határozzák meg a fejlesztendő területeket. A szülőket félévente fogadóóra keretében tájékoztatják, ezt alá is íratják. Az iskolaérettségi vizsgálatokat Pap Jánosné fejlesztő pedagógus végzi, aki a Lurkó iskola előkészítő foglalkozásokat is vezet. Ahol problémát észlelnek lehetőségük van, kontroll vizsgálat kérésére: A szülővel aláíratott írásos kérelem alapján, továbbra is kérhetjük, hogy a Keszthelyi Nevelési Tanácsadó végezze el a gyermek iskolaérettségi vizsgálatát. Minden iskolába menő tanköteles korú gyermeknél kötelező iskolaérettségi vizsgálat, melyet dokumentálni kell, s eredményét rögzíteni a gyermek fejlettségét regisztráló anyagban, az óvodában érvényes szabályok szerint, csak iskolaérettnek nyilvánított gyermek kaphat aláírt óvodai szakvéleményt. – minden gyermek rendelkezik anamnézissel, ezt követően fejlődésének üteme nyomon követhető. A vizsgálatot évente háromszor végzik el, szeptemberben, januárban, áprilisban. Januárban és áprilisban az értékelések segítségével fejlesztési feladatokat határoznak meg, melyet a szülővel megbeszélnek. Ezt alá is íratják. Minden év végén elkészítik a csoportos értékelést.(Munkaterv). Elsődleges mérőeszköz a tudatos megfigyelés, és az 5 évesek esetében a DIFER alpmérés, iskolaérettségi vizsgálat.(Lurkó Pedagógiai Program).

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

1.3.7.

Irányításával az intézményben kialakítják a gyermekek értékelésének közös alapelveit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.

A pozitív megerősítés az elsődleges szempont a napi folyamatokban.

1.3.8.

Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába. Többféle megerősítő, értékelő módszert alkalmaz, mely a gyermekek életkorának megfelelően pozitív megerősítéssel, a szabályok tudatos betartásával a gyermekek szocializációs képességeinek fejlődését segíti elő. A vezető kiemelkedő kommunikációs készséggel, ismerettel rendelkezik, melyet beépít az intézmény mindennapi életébe, a partnerek előtt is példa.

1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy az éves nevelési, tanulási ütemterv, a tevékenységi terv, az alkalmazott módszerek a gyermeki igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a fejlődéshez?

1.4.9.

A jogszabályi lehetőségeken belül a pedagógiai programot, az Óvodai nevelés országos alapprogramjára (ONAP) alapozva, az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

Követi a jogszabályi változásokat, az intézmény lehetőségeihez igazítva alkalmazza a PP meghatározásait.

1.4.10.

Irányítja az éves nevelési, az éves tanulási/tevékenységi/projekt/tematikus terv, és az éves tervezés egyéb dokumentumainak kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a pedagógiai program teljesítését valamennyi gyermek számára.

A csoportokban tett látogatások, foglalkozás megfigyelések során bizonyosodik meg a fejlesztő-nevelő munka hatékonyságáról, eredményességéről. Mivel csoportban is dolgozik, tisztában van a napi eredményekkel. Sokfajta kitekintést, továbbképzést vesz igénybe, mellyel a dokumentációs rendszert is alakítja a jogszabályi változásokat követve. Az intézmény mérete szerint lehetne egyszerűsíteni is (pl. Munkaterv egyes adattáblái.) A munkatervi értékelések, feladatmeghatározások egyaránt törekednek a pontosságra, új előírásoknak való megfelelésre (pl. önértékelés éves feladatai). Tovább kívánja színesíteni a gyermekcsoportok életét a drámajáték mélyebb megismerésével, alkalmazásával.

1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív nevelés az intézményben és saját nevelési/tanítási gyakorlatában?

1.5.11.

Irányítja a differenciáló, az egyéni nevelési/tanulási utak kialakítását célzó nevelés/tanulástámogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést.

Figyelembe veszi a gyermekek előzetes tudását, az esetleges lemaradás területeit, a fejlesztést ennek megfelelően határozza meg. Megteremti a lehetőségeket, feltételeket a sajátos nevelési igényű gyermekek integrációjához. A frontális foglalkozások szerepét kiemeli a közösségi nevelésben, (más differenciáló, az egyéni nevelési/tanulási utak kialakítását célzó intézményi gyakorlat keresése - 2015/2016 munkaterv).

1.5.12.

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

A tehetségígéretes gyermeknek kiegészítő program keretében - erre minden gyermeknek biztosítja a részvétel lehetőségét. - nyújtanak plusz lehetőséget. A Süni csoportban éneklés, zenélés, néptánc területen, a Maci csoportban Drámajáték, mozgás területén. Erről naplót vezetnek. A kezdeményezéseket októbertől májusig tartják, szeptemberben van lehetőség a gyermekek érdeklődési körének felmérésére, (2015/2016) munkaterv Kapcsolatot tart a Pedagógiai Szakszolgálattal.

1.5.13.

Nyilvántartja a kötelező óvodai nevelésből távolmaradás kockázatának kitett gyermekeket, és aktív irányítói magatartást tanúsít a távolmaradás megelőzése érdekében.

## **1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

Frontális foglalkozások szerepének, hangsúlyainak csökkentése, a differenciáló, az egyéni nevelési/tanulási utak kialakítását célzó nevelés/tanulástámogató eljárások intézményi gyakorlatának megvalósításában.

#### **Kiemelkedő területek:**

A jogszabályi előírásoknak megfelelően alkalmazott dokumentációs rendszer a vezetői tervező - értékelő - szervező munka irányítására. A gyermeki képességek, a helyi lehetőségek, adottságok és elvárások ismeretében reális célok megfogalmazása, új lehetőségek iránti fogékonyság. Az iskola előkészítő program szülői elégedettség mérése, annak kommunikációja.

---

## **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.

Vezetői programjában részletezi a külső és belső környezet sajátosságait, lehetőségeinek figyelembe vételével szervezi a napi munkát.

2.1.2.

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

Hangsúlyt fektet a hagyományok ápolására, a közösségi életbe való bekapcsolódásba nagyon aktív, a településen élők, a fenntartó megelégedésére - önkormányzati képviselő is.

2.1.3.

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

Vezetői pályázatában megfogalmazta az intézmény jövőképét, céljait, ezek koherensek a pedagógiai programban megfogalmazott célokkal. A gyakorlatban is mindent elkövet az intézmény pozitív arculatának megőrzése érdekében.

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.

Tisztában van a változásokkal, tervez, szervez.

2.2.5.

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

Megbeszéli kollégáival a feladatokat, az eredményeket - havi munkamegbeszéléseket is tart.

2.2.6.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Tudatosan készül a változások kezelésére pl. a munkatársak célzott beiskolázásával, vagy az intézmény várható szerkezeti változásának zökkenőmentes lebonyolítására.

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

2.3.7.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

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.

Dokumentáltan igyekeznek meghatározni az intézményi erősségeket- gyengeségeket.

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.

Konkrétan határozza meg a teendőket.

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

2.5.11.

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

Saját maga részt vesz továbbképzéseken, kollégáinak is biztosítja az információszerzés, továbbképzés lehetőségét. Kapcsolatot tart más intézmények vezetőivel. Szakmai munkaközösségekkel tartanak a környékben kapcsolatot. 2016 szeptemberében, a Lurkó iskola előkészítő Program referencia intézménye lett az óvoda. A program készítője a vezető.

2.5.12.

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

Képes alkalmazkodni a változásokhoz. Szorgalmazza az óvodapedagógusok ilyen irányú elképzeléseit, gyakorlati megvalósítását.

## **2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

-

#### **Kiemelkedő területek:**

Az intézmény külső és belső környezetének figyelembe vétele az intézményi jövőkép megfogalmazásában, tervszerűen meghatározott, konkrét feladatrendszer megfogalmazása. Intézmény iránti elkötelezettség, pozitív példaadás, iránymutatás.

---

## **3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása**

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

3.1.1.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Kéri és meghallgatja a véleményt a kollégáktól, a szülőktől és munkáltatójától, ezzel is bizonyítva, hogy a sikeres megvalósítás fontos számára a munkájában, és az intézmény érdekében. Ismeri a szakmai önértékelés modelljeit és eszközeit. A gyakorlati kivitelezés még nem rendszeres.

3.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

3.1.3.

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

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

Az interjú során is érzékelhető, hogy reális önismerettel rendelkezik.

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

3.2.4.

Az óvodapedagógusi szakma és az intézményvezetés területein keresi és rendelkezik új szakmai információkkal és elsajátítja azokat.

Törekszik önmaga és kollégái folyamatos képzésére, sokfajta továbbképzésen, tapasztalatcserén vettek részt,

3.2.5.

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

Képzett, sokszínű tudással rendelkező kolléga, aki mindig talál új színfoltot, lehetőséget a továbbfejlődésre - nyitott, érdeklődő.

3.2.6.

Hiteles és etikus magatartást tanúsít (kommunikációja és magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelnek.)

Nyitott mindenki felé (kollégák, szülők, fenntartó), s ő is pozitív minta, elfogadott, hiteles személyiség a településen.

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.

Az intézményi dokumentumokban részletesen kidolgozza a vezetői programjában leírt célok megvalósulásához vezető utat.

#### 3.3.8.

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

Képes a változtatásra.

### 3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

#### A kompetencia értékelése:

#### Fejleszthető területek:

-

#### Kiemelkedő területek:

Folyamatos önfejlesztés, nyitottság, a szakmai értékek megőrzése. Vezetői érdekérvényesítő képesség, reális önismeret.

---

### 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.

Feladat megosztás az intézmény méretéből fakadóan nem igazán működtethető - a feladatok zömének megoldása vezető hatásköre. Ebben szerepe van a betöltetlen álláshelynek is. A megosztott felelősség és hatáskörök megfelelőek, tisztázottak - elsősorban szakmai feladatok.

##### 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 humán erőforrás 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.

Munkacsoport működik, mely segíti az ellenőrzési-értékelési feladatok realisabb megvalósulását is.

##### 4.2.4.

Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

A munkaterv havi lebontása alapján rendszeresek a megbeszélések.

##### 4.2.5.

Az óvodapedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.

Segítő szándék jellemzi, a pozitívumok kiemelése.

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

##### 4.3.6.

Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére.

#### 4.3.7.

Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.

Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak 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 pl., intézményi önértékelésre), vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában.

A szakmai munkának sikerét további új jó gyakorlat kidolgozásával, jó gyakorlatok megismerésével tervezi bővíteni. Zöld hetek, zöld szemlélet elméletben és gyakorlatban- jó gyakorlatot, ennek megvalósítását is folytatják. A kompetencia alapú programcsomag témajavaslatai közül többet megvalósítanak. Kidolgozzák a mesés drámajáték programot, felveszik a kapcsolatot drámapedagógussal, bevonják a megvalósításba.

#### 4.4.9.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

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

Megbeszélik a módszertani, szakmai újdonságokat. Javasolt lenne nagyobb hangsúly fektetése a belső tudás megosztásra, például hospitálások szervezésével, közös reflexiókkal - ezt segítené, ha teljes lehetne a nevelőtestület, sikeres a pályáztatás.

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.

Önfejlesztési tervben megfogalmazott cél a hatékony kommunikáció a célok elérése érdekében

#### 4.6.14.

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

Megállapítható az egymás érdekeinek tiszteletben tartása, az esetlegesen felmerülő konfliktusok azonnali rendezése

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.

A két csoport külön épületben van, a vezető szerepe különösen fontos a közös programok, információk megosztásában, a kapcsolat fenntartásának folyamatában.

#### 4.7.16.

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

Következetesség jellemzi a szabályok betartásában, betartatásában.

4.7.17.

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

TÁMOP 3.1.4/08/2 pályázat fenntartása, - Támop 3.1.7 keretében referencia intézménny a Lurkó iskolaelőkészítő Programmal. - Zöld Hetek, zöld szemlélet az óvodában program megvalósítása - Kidolgozás alatt van a Mesés drámajáték innováció - 6db 1 hetes, 6db 3 hetes projektet dolgoztak ki. - Megszervezték a Bozsik programot az intézményünkben.

#### **4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

##### **A kompetencia értékelése:**

##### **Fejleszthető területek:**

A belső tudásmegosztás lehetőségeinek újragondolása, megvalósítása.

##### **Kiemelkedő területek:**

Elfogadó, pozitív környezet, a közös célok elérésére nyitott, támogató szervezet kialakítása. Új iránti fogékonyság, pályázatokban való részvétel.

---

#### **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.

Igen, együttműködve a fenntartóval.

###### **5.1.2.**

Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja.

Igyekszik tájékoztatni, s önmaga is tájékozott.

##### **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.

A kollégákkal, havi rendszerességgel megbeszélik az előző hónapban elvégzett feladatokat, és a következő hónap feladatait. Telefonon napi rendszerességgel egyeztetnek a két csoportban.

Az aktuális feladatokat nevelési értekezletek keretében is megbeszélik.

###### **5.2.4.**

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

A szakmai megbeszélések rendszeressége, a dolgozók tájékoztatása egyértelműen nyomon követhető, ebben a vezetőnek a szerepe is központi, mivel a két csoport sem egy épületben van.

##### **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.).



Nem tudnak túlterhelés nélkül dolgozni, mert évek óta van hiányzó ember a betöltetlen álláshely miatt.

5.3.6.

Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (pl.: sportlétesítmények eszközei, sószoba, főzőkonyha).

Figyel a feltételek megfelelő meglétére, a biztonságos eszközhasználatra. Az óvodaépületet mindenki sajátjaként használja, mely otthonosságot tükröz.

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.

Honlapot működtetnek. Az egyik kolléga ötlete alapján Szülők lapját is kiadják, melynek tervezik bővítését és a honlapon történő megjelentetését is.

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 partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK, óvodaszék) történő kapcsolattartásban.

Rendszeresen együttműködik az intézménnyel kapcsolatban álló partnerekkel. Tiszteletben tartja személyüket, a szülőkkel az együttnevelésre törekszik. A szülők tájékoztatásának megvalósulását pontos dokumentálással támasztja alá

5.6.12.

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

A szükséges feltételeket, lehetőségeket a fenntartóval együttműködve teremti meg, kiemelendő a kapcsolat minősége! Nagyon jó kapcsolata van az iskolavezetéssel, dolgozóival.

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

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

-

#### **Kiemelkedő területek:**

Hatékony, szakszerű kommunikáció. Partneri együttműködés, pozitív intézményi arculat alakítása, fenntartása.