

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.

1.1.1. Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-
oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában. A jogszabályi környezetnek folyamatosan megfelelteti a dokumentumokat, a nevelőtestülettel együttműködve határozza meg a feladatokat és célokat. Megvalósítja a nemzetiségi alapelveket a dokumentumokban. (Ped.Program, interjúk)

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

A döntéseit megelőzi a tantestülettel való együttműködés. Kis tantestület lévén mindenkinek hozzá kell járulnia a sikerhez. A vezető aktív tagja a testületnek, a feladatok elvégzésében példát mutat. Rendszeres értekezletek és megbeszélések vannak. Bár kicsi iskola, de nagyon sok mindenben tudnak olyat leraknia az asztalra, ami a kollégáknak ösztönző lehet, van sikerélményük. A régi vezetővel sincs konfliktusa. Itt mindenki megtalálja azt a számára ösztönző dolgot, ami miatt itt marad. (vezetői interjú)

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

A tanítás-tanulási folyamat tervezett, a napi munkába beépített fejlesztések mellett intenzív fejlesztés is helyet kap (tanulásmódszertani nap). IPR programot alkalmaznak, kompetencia alapú oktatással ötvözve. (PP)

1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a tanulási-tanítási 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 tanulás és tanítás szervezésében és irányításában.

Az éves munkatervék és beszámolók tartalmazzák az értékelést és a hozzájuk kapcsolódó fejlesztési feladatokat, intézkedést. A mérések adatait felhasználja a fejlesztéshez: Difer mérés, szaktárgyi mérés félévente, kimeneti és bemeneti mérések a 4. 5. 8. évfolyamon (munkatervék, beszámolók)

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

A félévi és év végi értekezletek része (beszámolókbán is megjelenik) a központi mérések eredménye, megfogalmaz fejlesztési feladatokat, fejlesztő programok épülnek rá: differenciált órai munka, tehetséggondozás – Talentum program)

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

Az érintett munkaközösségek feladata (mk. beszámolók)

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.

Az intézmény egyik erőssége a differenciált foglalkoztatás, s ezzel együtt értékelés is, viszont ennek egységesebbé tétele, azonos elvek mentén való megvalósulása fejleszthető feladatként jelenik meg. (vezetői interjú)

- 1.3.8.** Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába.

Tanulási stratégiák fejlesztése az alsó tagozatban, kooperatív tanulásszervezés a felsőben (PP)

1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy a helyi tanterv, a tanmenetek, 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.

Három pilléren alapul az iskola programja: nemzetiségi – ÖKO iskola – SNI, BTMN tanulók (PP) Az egyéni tanulási utak biztosítása megjelenik a tanmenetekben (mk. beszámolók) A helyi tantervekben erőteljesen képviselt a nemzetiségi jelleg, ennek megfelelő az óraterv kialakítása és a helyi tanterv tartalmi szabályozása.

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

A nevelőtestülettel együtt végzi ezt a feladatot, beépítik a nemzetiségi tartalmakat, s lehetővé teszik azok elsajátítását a tanulási nehézségekkel küzdő tanulók számára is.

1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív oktatás az intézményben és saját tanítási gyakorlatában?

- 1.5.11.** Irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat, a hatékony tanulói egyéni fejlesztést.
A kiemelt figyelmet, különleges bánásmódot igénylő, érdemlő gyerekek gondozása, a tehetségesek patronálása – mindkét szempont érvényesül (vezetői interjú).
- 1.5.12.** Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.
Szaktanácsadói segítséget kér az SNI, BTMN gyerekek gondozására, fejlesztésére nézve. A szaktanárok nagy odafigyeléssel végzik a tehetségek fejlesztését is (német szavalóverseny, fúvószenekar).
- 1.5.13.** Nyilvántartja a korai intézményelhagyás kockázatának kitett tanulókat, és aktív irányítói magatartást tanúsít a lemorzsolódás megelőzése érdekében.
Nem jellemző az intézményben a lemorzsolódás a támogatói pedagógiai kultúrájának köszönhetően inkább nő a tanulói létszám. A környező településekről is érkeznek tanulók (interjú vezetőtárssal). Ez feltétlen az intézmény erőssége.
-

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tanulói teljesítmények értékelése kapcsán az egységes alapelvek kidolgozása, a szempontok transzparenssé tétele s azok következetes alkalmazása.

Kiemelkedő területek:

Irányító munkája aktív és példamutató, ami nem csak a stratégiai dokumentumok kidolgozottságában, hanem az operatív megvalósításban is érzékelhető. Az intézmény tanulással kapcsolatos helyzetét nagyon világosan látja, s ehhez kapcsolódóan a vezetői magatartást az állandó útkeresés jellemzi. Több szálon fut a tanulók fejlesztése, egyaránt jelen van a tanulási nehézségekkel küzdő és a tehetséges, illetve az átlagos tanulók fejlesztése. Erősen érzékelhető az egyéni tanulási utak megvalósulása. A gondos odafigyelésnek köszönhetően nem jellemző a lemorzsolódás, inkább nő a tanulói létszám.

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.

Folyamatosan szem előtt tartja az intézmény környezetében bekövetkező változásokat: demográfiai, nemzetiségi összetétel, kiemelt figyelmet érdemlő tanulók számának növekedése; ennek megfelelően módosítja terveit. (vezetői program, PP)

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

A nevelőtestülettől ennek érdekében következetes munkát vár el, amiben a vezető élen jár és példaként szolgál. Az intézmény jövőjének biztosítása minden kolléga szívügye, s ez a vezetői hozzáállásból is adódik (interjúk, illetve saját tapasztalat nemzetiségi szakértőként).

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

Az intézmény egyik erősségének tekinthető: a vezetői programban megfogalmazott célok meg tudtak valósulni, illetve a tanulói összetétel, valamint a jogszabályi háttér módosulásával összhangban folyamatosan rugalmasan reagálnak.

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.

lásd előző pont

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

Havi rendszerességgel tartanak értekezleteteket, a nevelőtestület kis létszáma miatt folyamatosak az „esetmegbeszélések” (vezetői interjú, munkatervek) Fontos számára a team-munka (vez. program)

- 2.2.6.** Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Mutatja az a számos program, amely párhuzamosan fut az intézményben: IPR, nemzetiségi, ÖKO-iskola, SNI-BTMN fejlesztés, Talentum program, boldogság-program A változás menedzselése is erősségük.

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

- 2.3.7.** Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

A vezetői programban megfogalmazott célok megvalósulását folyamatosan szem előtt tartja, ugyancsak a stratégiai tervekben megfogalmazottakat, rugalmas a változtatásokat illetően. Ennek köszönhetően a programjában megfogalmazott célok nagyrészt megvalósultak (vezetői interjú, vezetőtárssal készített interjú).

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

Működteti az önértékelési rendszert, ebben is a team-munkát tartja szem előtt, alapelve a pozitív kritika (vezetői program, önértékelési jegyzőkönyv)

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.

A rendszeres munkaértekezleteken folyamatosan követik a tanév elején meghatározott feladatok megvalósulását, s módosítanak szükség szerint.

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

A munkatervék és beszámolók tanúbizonyságot tesznek erről, de a folyamatos napi kommunikáció is ezt a célt szolgálja.

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 információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

A kollégák számára biztosítja a szakmai fejlődést továbbképzési lehetőségek formájában továbbképzési terv), részt vesznek pályázatokban, témahetekben. (beszámolók)

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

Az intézmény és a vezető egyik erőssége, a fenti pontokra adott válaszok igazolják.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

nincs

Kiemelkedő területek:

A vezető figyelemmel kíséri az intézmény külső és belső környezetének változásait, rugalmasan reagál azokra. Tudatosan tervezi a változtatásokat, tudván, hogy az intézmény fennmaradása érdekében azok elengedhetetlenek. A pedagógiai innovációk változatosak, az intézmény stratégiai és operatív céljaihoz igazítottak. Folyamatosan követi a fejlesztések megvalósulását s azok eredményességét. A tanítási-tanulási folyamat minősége elsődleges, ennek érdekében nem csak szívesen fogadja a változásokra irányuló kezdeményezéseket, hanem maga is kezdeményező

szerepet vállal. Az innovációk adaptálásakor célzottan törekszik arra, hogy azok pontosan megfeleljenek az intézményi céloknak.

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.
Stratégiai döntések előtt mindig kikéri a kollégák véleményét, a munkaközösségi vezetővel rendszeresen konzultál, együttműködik. Fontosnak tartja a csapatmunkát, kis létszámú nevelőtestről van szó, így napi szinten meg tudja oldani a kapcsolattartást, kommunikációt. (vezetői interjú, önfejlesztési terv)
- 3.1.2.** Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.
A vezető tudatosan és határozottan irányítja a nevelőtestületet, az intézményt. Felismeri saját vezetési korlátait, melyek elsősorban abból erednek, hogy a túlterhelt pedagógusokat kímélendő a szükségesnél és lehetségesnél kevesebb feladatot delegál, többet vállal magára. (interjúk)
- 3.1.3.** Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.
A vezetőt reflektivitás jellemzi saját tevékenységére, stílusára nézve. Önmagával szemben maximalista, szigorú, néha túlzott elvárásokat támaszt, a hibáit elismeri, de jellemzően leginkább megelőzi maximális teherbírásával, vállalásaival. (interjúk)

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

- 3.2.4.** A tanári szakma és az iskolavezetés területein keresi az új szakmai információkat, és elsajátítja azokat.
A vezető lehetőségei szerint aktívan vesz részt a tanári szakma és az iskolavezetés területein adandó értekezleteken, konferenciákon, illetve a világhálón is figyelemmel kíséri, keresi a legújabb információkat, azokat elsajátítja. (vezetői program, interjú)
- 3.2.5.** Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.
Az intézményben működtetik az önértékelést, melyben a vezetői önértékelés is megtörtént. A vezető az önfejlesztési tervében figyelembe veszi a külső értékeléseket is, reflektív módon, fejlesztő céllal építi be tevékenységébe a tapasztalatait.

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

A vezető kommunikációja, magatartása példamutató és hiteles, a pedagógus etikai 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.

Az éves munkatervekben és a beszámolókból nyomon követhetően jelennek meg a vezetői célok végrehajtási fázisai.

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

A vezetői pályázat eleve épít a nevelőtestület valamennyi tagjának szoros együttműködésére, az intézményi önértékelési tevékenységek feladataiba is az egész nevelőtestületet bevonta a vezető, a körülményekhez való igazodás, a gyors reagálás hatékonyan működik a szervezetben.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A vezetői kevesebb operatív feladatot vállaljon magára az irányítás, megvalósítás terén, ezzel felszabadítva némi idejét és energiáját más, stratégiai teendőik érdekében.

Kiemelkedő területek:

A vezető nagyon fontosnak tartja a csapatmunkát, nagy hangsúlyt fektet a nevelőtestület tagjainak együttműködésére, a pedagógusok felelősségvállalására. Az egyes feladatokba, projektekbe bevonja az egész nevelőtestületet, elérte, hogy minden kollégája sajátjának érzi az intézmény céljait, a tanítási-tanulási folyamatok hatékonyságának, eredményességének színvonalát. A vezető az értekezleteken, a konferenciákon, illetve a világhálón is figyelemmel kíséri, keresi a legújabb információkat, azokat elsajátítja, tapasztalatait reflektív módon, fejlesztő céllal építi be tevékenységébe.

4. Mások stratégiai vezetés 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.

Mivel kis létszámú, lapos szervezet van az intézményben, a vezető leginkább saját kezében tartja a vezetési feladatokat, kevésbé jellemző a feladatok delegálása. Ennek ellenére a felelősség megosztása jellemző, vagyis érzékelhető, hogy a nevelőtestület tagjai felvállalják, érzik a felelősséget a kisiskola hatékonyságában, mindennapi tevékenységükben. (interjúk, vezetői program)

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.

A vezetési feladatok közül leginkább a munkaközösségi-vezető részére delegál a vezető döntési és hatásköri jogokat, jellemzően ő maga is betartja és betartatja azokat. (vezetőtárssal készített interjú)

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.

Az intézményi önértékelési csoportba a vezető az egész kislétszámú nevelőtestületet és önmagát is bevonta, aktívan vesz részt a rendszer működtetésében.

4.2.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

A vezető rendszeresen és szervezeten látogatja kollégái tanítási óráit, részt vesz az óralátogatásokhoz kapcsolódó megbeszéléseken.

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

A vezető kifejezetten nagy hangsúlyt fektet a megerősítő motivációra, elveti a büntető szemléletet. A nevelőtestületben is preferálja az erősségek értékelését, a tudásmegosztást. (vezetői program)

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.

A vezető folyamatosan ösztönzi a nevelőtestület tagjait az önfejlesztésre, a pályázatok során adódott továbbképzési lehetőségeket kihasználták, és a helyi POK által biztosított továbbképzésekre, bázisintézményi programokra is bátorítja a kollégáit, biztosítja, megszervezi a helyettesítést. (beszámolók, interjúk)

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

A vezető meghallgatja a nevelőtestület tagjainak és a külső partnereknek a véleményét döntései meghozatala előtt. (interjúk)

- 4.6.13.** A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.
A szervezet kis létszámának köszönhetően egyrészt a napi kommunikációban osztja meg a szükséges információkat az érintettekkel, másrészt kihasználja a digitális lehetőségeket és a világhálón lévő közösségi oldalakat az információk átadásához.
- 4.6.14.** Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hoz döntéseket, old meg problémákat és konfliktusokat.
Döntéshozatalai előtt a vezető meghallgatja és átgondolja és figyelembe veszi az érintettek érdekeit, ezek tudatában olykor túl sokat vállal önmagára, de nagy teherbírással rendelkezve, végig is viszi az adandó feladatokat.

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 vezető személyes kapcsolatot tart a mindennapokban az intézmény teljes munkatársi körével, kérdéseikre, felvetődő problémáikra választ, megoldásokat ad. (interjúk)
- 4.7.16.** Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert szabályok betartatása).
A vezető igyekszik olyan tanulási környezetet kialakítani, amely támogatja a tanulási folyamatot. A Kréta használata során felmerülő kérdés még megoldásra vár: azaz szükséges kialakítani az egységes értékelési rendszert, ez ügyben konszenzusra kell jutni a nevelőtestület tagjainak.
- 4.7.17.** Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.
A vezető rendkívül nyitottan és energikusan várja, fogadja és támogatja a kreatív ötleteket, számos intézményen kívülről jövő lehetőséget aknáznak így ki.

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A vezetői felelősség delegálása. A vezető szavazzon több bizalmat kollégáinak, és delegáljon néhány vezetői feladatot a nevelőtestület tagjaira az önbecsülésük fejlesztése és a kölcsönös bizalom erősödése érdekében. Aktuálisan a Kréta használata során felmerülő kérdés még megoldásra vár: azaz szükséges kialakítani az egységes értékelési rendszert, ez ügyben konszenzusra kell jutni a nevelőtestület tagjainak.

Kiemelkedő területek:

A munkatársak egyéni szakmai fejlődési terveit az intézmény szakmai céljaival összhangban támogatja a vezető. Döntéshozatalai előtt a vezető meghallgatja és átgondolja és figyelembe veszi az érintettek érdekeit. A vezető kiemelten fontosnak tartja az erősségek értékelését, megbecsülését. Személyes kapcsolatot tart a mindennapokban az intézmény teljes munkatársi körével, kérdéseikre, felvetődő problémáikra választ, megoldásokat ad.

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.

A vezető figyelemmel kíséri a az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozókat és azok változásait. (munkatervek)

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

A vezető figyelemmel kíséri a az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozókat és azok változásait, az információkat az értekezleteken megosztja a nevelőtestület tagjaival. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

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.

Az intézményvezető a mindennapi kommunikációban elsősorban verbális úton tesz eleget a tájékoztatási kötelezettségének, másrészt az információ tartalmától függően használja az elektronikus levelezést, a közösségi média adta lehetőségeket, rendszeresen ír a faluújságba. (önfejlesztési terv)

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

A vezető a megbeszéléseket, értekezleteket előre megtervezetten, hatékonyan vezeti, szakszerű kommunikációs eszközökkel.

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 elkerülés stb.).