ÁLTALÁNOS ÉRTÉKELÉS

---

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

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

Második ciklusos vezetőként, előtte intézményvezető helyettesként, szakmai irányítója, aktív részese volt az intézményi alapdokumentumok elkészítésének. Vezetőtársai és munkáltatója elmondta, hogy szakma maximalizmus jellemzi. Munkatársaival együttműködő, az egyéni és közösségi célt igyekszik összehangolni. Az intézményi jövőkép kialakításában vezető szerepet tölt be. (interjúk, vezetői pályázat, pp)

Saját gyakorlatában példa értékűen foglalkozik a tanulási eredmények javítása céljából a felzárkóztatásra szoruló illetve sni-s tanulókkal. Az intézmény vezetése együttműködésen alapul. Szakmai, pedagógiai munkája példa kollégái előtt. (interjú a vezetővel, önértékelés)

A tanulói kulcskompetenciák fejlesztése, a tanulói eredmények javítása terén nagyobb hangsúlyt kell fektessen a pedagógusok munkájának hatékonyság növelést segítő támogatására különös tekintettel a felzárkóztatásra szoruló és tehetséges gyerekekre. A tanítási órákon kiemelt feladat a kompetencia alap oktatás, a motivációra épülő tanítás. (interjúk, önértékelés, beszámolók)

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

A pedagógiai programban megjelennek az intézményi működést meghatározó mérések. Új, belső tudásszintmérést vezettek be az országos kötelező mérések mellett, melynek eredménye nem számít a gyermekek osztályzatába, de felhasználják a következő tanév tanmeneteinek összeállításához. A kompetencia mérés eredményeit elemzik, de nem végzik el a hasonló település típus eredményeivel az összevetést. Szakszerű elemzésre képes tag nincs a tantestületben. (vezetői pályázat, interjúk, munkatervek, beszámolók)

A mérési eredmények elemzése megtörténik. A tanítás nélküli munkanapok nagy többsége továbbképzés értekezlet. Közösen fogalmaznak meg célokat, és meghatározzák az ahhoz szükséges tevékenységeket, d ez a folyamat mérés-értékelés szakvizsgázott pedagógus hiányában nem szakszerű, a szakmai tanulságok levonása inkább a tapasztalaton és rutinon alapul, mint a szaktudáson. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

Naprakész információja van a tanulók teljesítményéről, melyeket elsősorban szóbeli tájékozódás (kollégákkal folytatott pedagógiai beszélgetések) során szerez. Az újonnan bevezetett belső mérés eredményeit szövegesen is értékelteti a kollégákkal, azok tapasztalatait beépítteti a következő év szakma terveibe. (interjúk, munkaterv, beszámoló)

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

A pedagógiai programban kidolgozott a tanulók értékelése. Gyógypedagógusként kiemelkedő szaktudással rendelkezik a gyermekek fejlesztésének elmélete és gyakorlata terén. Ezt a tudását nem csa az intézmény értékelési rendszerének kidolgozásakor, hanem a hétköznapi gyakorlatban kollégái segítésekor is hasznosítja. (pp, interjúk, munkatervek, beszámolók)

A PP-ben meghatározottak alapján az év eleji, félévi, év végi belső mérések célja a fejlesztő értékelés. Vezetőtársaival heti rendszerességgel órákat látogatnak (egymást is), ezek támogató légkörben zajlanak, melyek során ellenőrzik, hogy a pedagógusok a mindennapi gyakorlatban igazodnak-e az alapelvekhez. (pp, házirend, interjúk, beszámolók)

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

Több ciklusos vezetőként ismeri intézménye környezetét, az intézménnyel szemben támasztott igényeket Az előzetes tájékozódás alapján irányította az 2020-as NAT alapján az intézményi dokumentumok elkészítését. A jogszabályoknak való megfelelés és a helyi igények kielégítése volt a két legfontosabb alapelv ezen dokumentumok készítésekor. (interjúk, pp)

Belső tantárgyi mérést vezetett be. A pedagógusok feladata ezen mérések eredményeinek elemzése, melyeket a következő tanév tanmeneteinek készítésekor figyelembe kell vegyenek. Ezt a munkaközösségvezetőkkel együtt irányítja. Elvárja a pontos szakmai munkát a tanmenetek kidolgozásakor. (munkaterv, beszámoló, interjúk)

A természet védelme kiemelt feladata az iskolának. Szűkebb és tágabb környezetükben törekszenek a szemléletváltásra: gyerekek-családok-község-társadalom. A környezeti nevelés az erőforrások takarékos felhasználását is jelenti. Ez most különösen fontos feladat. A tanmenetekben, éves munkatervben megjelennek a környezeti nevelésre vonatkozó célok, feladatok és programok. (munkaterv, beszámoló, interjú)

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

Elkötelezett gyógypedagógusként a differenciálás elméletének és gyakorlatának kiemelt szaktudású képviselője, akit kollégái elismernek és akihez szívesen fordulnak megerősítésért, tanácsért, segítségért. Tanulószoba, felzárkózást elősegítő foglalkozások működnek. Keresik a lehetőségeket, hogy minél hatékonyabban felkészüljenek a gyerekek a tanórákra. (interjúk, önéletrajz)

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók számára a tantárgyfelosztás során biztosítja a tehetséggondozó és felzárkóztató foglalkozásokat. Elkötelezett híve az sni-s tanulók integrált nevelés-oktatásának, melyhez szakmai segítséget tantárgyfelosztáson kívül is nyújt a tanulóknak. Kiemelten segítik a rászorulók pályaválasztását. Megértő, elfogadó nevelési attitűdöt vár kollégáitól. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

Tudják, kik a kockázatnak kitett tanulók, részükre segítségek nyújtanak mind a tanulásban, mind pedig szociális támogatásban. Következetességet vár el a kollégáktól az értékelések objektivitásában, az alapdokumentumokban lefektetett elvárások megvalósításában. Rendszeres a tanulmányi munka követése, a rászorulók segítése a délutáni foglalkozások keretében a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók részére, de érdemi változás számuk tekintetében nincs. Így a beavatkozás nem igazán hatékony (interjúk)

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

Elkötelezett és rutinos vezetőként tisztában van azzal, hogy a jogszabályok nyomon követése az intézmény lehetőségeinek bővítése szempontjából nélkülözhetetlen és a fenntartóval együttműködésben valósul meg. Például a német nemzetiségi nyelvoktató program mellett választhatnak a szülők a tanulók számára normál tanrendű képzést is, mely képzés esetén angol nyelvet tanulhatnak. (pp, interjúk)

A jogi szabályzók változásairól a tantestület tájékoztatása megtörténik. A tanév közben változásokról értekezleten ad tájékoztatást, de figyel az egyéni tájékoztatásra is. Az információáramlás kétirányú, a kollégák is kereshetik őt. (interjúk)

2.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

A szülőket, pedagógusokat, fenntartót és minden partnert az őket illető témákban minden lehetséges módon tájékoztatja: írásban papír alapon, és elektronikusan, szóban. Ügyel arra, hogy az információk eljussanak az érintettekhez. (interjúk, beszámolók)

Havi rendszerességgel tart vezetői értekezleteket és munkaértekezleteket, Jellemző a nyílt, őszinte, bizalmas légkör . A munkatervben pontosan meghatározza a szülőkkel való kapcsolattartás módját és idejét. Szükség esetén minden partnerrel tart rendkívüli megbeszélést. Ezek hatékonyságáról az interjúban a vezetőtársak megerősítettek.

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

Erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy a humán erőforrás a rendelkezésére álljon. Ez kis iskola lévé nem könnyű feladat. Az intézménynek jó híre van a pedagógusok körében, szívesen jönnek dolgozni ide. A jó hír alapja az igazságos, rugalmas vezető attitűd és az egyenletes terhelésre való törekvés, illetve a megfelelő pedagógus létszám biztosításával a túlterhelés elkerülése. (pp, munkatervek, beszámolók, interjúk)

A jogszabályi előírásoknak megfelelően az szmsz-ben rögzített módon gondoskodik a létesítmények és eszközök optimális használatáról. Lehetőség szerint biztosítja a szükséges eszközöket, azokra a fenntartón kívül is forrásokat keres (szmk rendezvény, nemzetiségi önkormányzat tanterem bútorzat vásárlása) (interjúk, facebook oldal, szmsz)

A környezeti nevelési program összeállítása az egyik prioritás az intézményben. Nem lehet "elvégzett" feladatnak tekinteni az erre való felkészítést, ezért ez a feladat kiemelkedő és folyamatos. A fenntartható fejlődéshez hozzá tartozik a meglevő értékek védelme, melyet minden eszközzel támogat (sulirendőr a rongálások ellen). A fenntarthatósági témahéthez kapcsolódóan iskolai programokat szerveznek. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

2.4. Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatán kialakítását?

Az intézményi dokumentumok nyilvánosságra hozatali jogszabályi kötelezettségének eleget tesz. A nagy számú körzeten kívüli tanuló igazolja, hogy ezek az információk eljutnak az illetékességi körhöz. (interjúk munkatervek, beszámolók)

A munkatervek alapján a pozitív kép kialakítása érdekében számos rendezvényt szervez. Hangsúlyos a hagyományok ápolása. Igényes az iskola honlapja, zárt csoportja, belső levelezési rendszere. Szükséges az iskolai programok, rendezvények, eredmények folyamatos bemutatása, az iskola vonzóvá tétele a létszám stabilitása miatt is. Ennek eredményességét a bejáró tanulók nagy aránya igazolja. (interjúk, munkatervek, beszámolók)

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

SZMSZ és a munkaterv alapján szabályokkal biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét. Az iskolai dokumentumokban meghatározott alapelveket számon kéri. Belső ellenőrzési rendszert működtet, de minden esetben nyitva áll az ajtaja kollégái előtt, akik minden témával kereshetik. Így folyamatosan tájékoztatva van az intézményben folyó munkáról. Vezető társai segítik ebben a feladatban is. (interjúk, SZMSZ, munkatervek, beszámolók)

Rendszeresen kéri és ellenőrzi a beszámolókat, a Kréta rendszer használatát, pontos, naprakész, tartalmas dokumentációt készíttet. Ezek ellenőrzése során előre definiált szempontrendszer alapján értékel. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

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

Ha hozzá fordulnak, rendelkezésre áll, ha neki van szüksége segítségre, megkeresi partnereit, azok képviselőit. Kölcsönös tiszteleten alapuló kapcsolatot ápol mindenkivel. A kapcsolattartást személyesen irányítja. (interjúk, beszámolók)

Döntéseiben a tanulók érdeke mindenekfelett érvényesül. Felismeri a problémákat, ezekre megoldási javaslatai, tervei vannak. Kreatív problémamegoldó, a fenntartó támogatja elképzeléseit. Az erőforrások érdekében hatékonyan együttműködik a fenntartóval. (interjúk)

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképének kialakításában?

Több évtizedes vezetői múltja során megismerte az intézménnyel szemben támasztott külső és belső elvárásokat, a változásokra figyel, reagál. Reálisan határozza meg az intézmény jövőképét. Ennek megfelelően készítette vezetői pályázatát. Második ciklusát kezdve az újra választása igazolja, hogy jól végzi munkáját. (vezetői pályázat, interjúk)

A vezetői pályázatban leírtakat megvalósította. Mivel pályázat kiírása nélkül bízták meg újabb 5 évre, írásos dokumentum nem áll rendelkezésre terveit illetően, de az interjúk alapján tartja magát az intézmény korábbi szakmai irányához. Munkája során ügyel, hogy az intézmény működésének szakmai és etikai iránymutatói beépüljenek a folyamatokba, napi gyakorlatba. Pedagógustársait bevonja az intézményt érintő kihívások kezelésébe. (vezetői pályázat, interjúk)

A jövőkép reális, megvalósítható. Az intézmény a környék megbecsült intézménye. Nyugodt, kiegyensúlyozott, stabil iskola. Szívesen járnak ide a környező településekről is a gyerekek és a kollégák. (interjúk)

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

Igyekszik felkészíteni a kollégákat is a feladatokra, hangsúlyozza az aktuális változás szükségességét, megkeresve annak pozitív vonásait, elviselhetővé tenni az adódó kellemetlenségeket. Az intézményi változások aktív szereplője, reális képe van az oktatásról. (interjúk)

Folyamatosan elérhető a kollégák számára. A kérdéseikre megnyugtató választ ad. A nevelőtestületet érintő változások indokait higgadtan kommunikálja, az egész nevelőtestülettel konzultál. A munkatervben swot analízist készít, melyet egyeztet a kollégákkal. (interjúk, munkatervek, beszámolók)

Mind a törvényi előírások, mind a fenntartói elvárások által generált változásokat nyomon követi, azokba képes beavatkozni. A feladatokat egyértelműen osztja ki, visszacsatolást kér. A változás folyamatát képes hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani. (vezetői pályázat, interjúk)

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

Félévkor és év végén beszámolókat készít és készíttet, mellyel nyomon követi a kitűzött célok megvalósulását. A munkatervek és beszámolók tartalmilag egymásra épülnek. A feladatok elvégzését követően ellenőriz és értékel. A munkaközösség-vezetőkkel rendszeres kapcsolattartással, napi szintű szakmai beszélgetésekkel. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

Az intézményi önértékelési folyamatos megvalósítása, a külső és belső mérési eredmények elemzése folyamán nyert információk megmutatják az erősségeket és az esetleges hiányosságokat. Meghatározzá az eredményesség javulását célzó intézkedéseket. Tanfelügyeleti ellenőrzés még nem volt az intézményben. (interjúk, beszámolók)

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

A tervek ismertetése és véleményezése munkaközösségi és tantestületi szinten is megtörténik. A megvalósítást mindig követi értékelés. A tapasztalatokat figyelembe veszi a következő tervezési folyamatban. Rendszeresen

felülvizsgálják intézményi dokumentumaikat. Meghatározza a fejlesztési irányokat, közép- és hosszútávú terveik vannak. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

Az SZMSZ szerinti feladatleosztáshoz igazodik. A feladat és hatáskörök egyértelműek, jól definiáltak, a vezetőtársak és a pedagógusok számára érthetőek. Évente felülvizsgálják munkaköri leírásaikat, szükség esetén módosítják. (SZMSZ, interjúk)

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

A partnerek igényeit figyelembe veszi, tájékoztat, informál és informálódik. A változásokról és lehetőségekről folyamatosan tájékoztat szóbeli, nyomtatott és elektronikus formában is, de lehetőséget biztosít az önálló informálódásra is, felhívja a figyelmet a tájékozódási lehetőségek felületeire. Belső továbbképzéseket szervez, meghív előadónak külső szakembereket. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

Nyitott minden, az intézmény érdekeit szolgáló kezdeményezésre. Megteremti azok feltételeit, értékeli a folyamatokat. Támogatja kollégái szakmai előmenetelét, biztatja őket a továbbképzésekre, ezeken a részvételt lehetővé teszi. (beszámolók, interjúk)

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

Az SZMSZ alapján egyértelműek a feladat és hatáskörök. A vezető pontosan meghatározza, hogy melyik vezetőtársának mi a feladata. Feladat kijelölése egyértelmű és teljesíthető. Probléma esetén rendelkezésre áll, segít. (SZMSZ, munkatervek, beszámolók, interjúk)

A vezetési feladatokat a közoktatási törvény és a fenntartó előírásai szerint az SZMSZ tartalmazza.

Vezetőtársai a munkaköri leírásuk és az intézményvezető közvetlen irányítása mellett végzik munkájuka A delegált feladatok irányításából kiszáll, a feladatvezető iránymutatásának eleget tesz. (SZMSZ, interjúk

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

Az éves tervezés dokumentumaiban egzakt módon szerepel, ki-mikor-kit látogat meg a szakmai ellenőrzés során. Önértékelési csoportot működtet, a tapasztalatokat megbeszéli kollégáival. Alapja a támogatás, a segítő, fejlesztő értékelés. Tanfelügyeleti ellenőrzés még nem volt az intézményben. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

Az interjú alapján az intézményi ellenőrzést óralátogatás keretében gyakorolja, vezetőtársai által lebonyolított óralátogatások tapasztalatai megbeszélik. Az intézményvezető, munkaközösség-vezetőkkel együttesen havonta átlagosan 10-12 órát látogatnak (egymás óráit is megnézik). (munkatervek, beszámolók, interjúk)

A kiemelkedők kapnak több feladatok, igyekeznek bevonni azonban a kevésbé aktívakat is. Kezdeményez szervezi az egymástól való tanulási lehetőségeket. Az interjú alapján kollégái értékelésében a pozitív, fejlesztő szemlélet valósul meg.

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

Példát mutat, lehetőséget teremt az önfejlődésre. Támogatja azokat, akik saját maguk által kitűzött célokat igyekeznek megvalósítani. A munkaterv és a vezetői program alapján a nevelőtestület tagjait folyamatos önfejlesztésre ösztönzi. Alapvető célja, hogy a szakos ellátottságot belső emberekkel oldja meg. A feladatok delegálásakor figyel az egyén erősségeire, fontos szempont az önként vállalás. (interjúk

A pedagógusok terveit az intézmény jövőképébe illeszti, ennek megfelelően formálja, figyelembe veszi az egyéni igényeket a beiskolázási tervek elkészítésekor. Az életpályán való előmenetelben támogatja a pedagógusok, ahhoz szakmai iránymutatást nyújt. (interjúk)

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

Munkaközösségei jól működnek. Szakmailag és emberileg elismertek a munkaközösség vezetők, de Jelenléte meghatározó a szakmai munkaközösségben. A team munkát is ösztönzi, informális jelleggel jönnek létre munkacsoportok az egyes feladatok (pl. bál szervezés, projektek, ünnepségek) köré szerveződve. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

Munkaértekezleteket szervez, megbeszéléseket tart, irodája nyitva áll kollégái előtt (konkrétan és elvont értelemben is). Az interjúk alapján igyekszik az intézményen belüli hatékony és zökkenőmentes együttműködés feltételeit megteremteni. Személyiségéből adódóan folyamatosan jelen van az intézmény hétköznapjaiban. Az alulról induló kezdeményezéseket is támogatja, de az előre tervezett események bonyolítását is ösztönzi. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

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

A munkatervek és az év végi beszámoló alapján a továbbképzési programot úgy állítja össze, hogy az megfeleljen mind az intézmény mind a kollégák szakmai céljainak. Összhangban vannak a dokumentumok a közösség és az egyén érdekeivel. Megfelelnek a célok is a pedagógusok és az intézmén tekintetében is. Közös célokat tűznek ki, melyeket közösen igyekeznek megvalósítani. (interjúk, továbbképzési program, beiskolázási terv)

A hasznos tartalmú továbbképzések, konferenciák után a nevelőtestület érintett részének belső tudásmegosztást szervez. A váratlanul felmerülő problémák megoldására is értekezletet hív össze, ahol közösen elemeznek, megoldást keresnek. (interjúk, munkatervek, beszámolók)

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

Tapasztalt vezetőként tudja, hogy a döntési folyamatok előkészítése során minden érintett felet meg kell hallgatnia. Erre lehetőséget teremt. A begyűjtött információkat elemzi vezetőtársaival, majd beépíti azokat a döntésbe. A döntésről egyértelműen tájékoztatja az érintetteket. Mivel kis iskola, a néhány fős stabil felső tagozat munkáját az óraadók teszik teljessé. Szükséges a bevonásuk, ismerni kell teljesítőképességüket, motiválni kell az intézményi programokba való bekapcsolódásra. (interjúk)

Az érintettek hatékony részvételét a döntésekben a döntéshez szükséges információk precíz megosztásával biztosítja. Mivel fontos számára a külső és belső partnerek elégedettsége, erre különösen ügyel. (interjúk)

Rugalmas és önkritikus szemlélettel vezeti az iskolát. Ennek alapján kíváncsi mások ötleteire, véleményére, vezető társai, pedagógusai és a fenntartó szempontjaira. Képes mindenki érdekét önzetlenül képviselni. (interjúk)

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

Keresi a kötetlen beszélgetés lehetőségeit, sok időt tölt az iskolában. Pozitív munkahelyi légkört teremt. A interjúban elhangzottak, nevelőtestületi kérdőív szerint személyes napi szintű kapcsolata van kollégáival Szakmai és magánügyben is kereshetik őt. Diszkréten kezeli problémáikat, segít ha tud. (interjúk)

Szabályokat az iskolai házirend és a kialakult intézményi rend alapján alakítja ki. Következetesség jellemzi. Ismeri a tanulókat, problémáikat. Kedves személyisége követendő példa kollégáinak. A gyerekek is szeretik, az iskolai légkör csendes, elfogadó. (SZMSZ, házirend, interjúk)

Nyitott minden, az intézmény érdekeit képviselő újításra. Nem csak támogatja, el is várja a javaslatokat.

A feltételeket megteremti hozzá. (interjúk)

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

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

Vezetőtársával hatékony team-munkában tudnak együttműködni, konstruktív és eredményes működést eredményez. Igényli és elvárja kollégáitól, hogy vezetői munkáját véleményezzék. A tantestület aktív tagja napi kapcsolatban van kollégáival. Vezetőtársai szívesen dolgoznak vele. Külön örült a végre megvalósul tanfelügyeletnek, hogy külső, független értékelést is kap munkájáról. (interjúk)

Tisztában van vezetői stílusával. Jó szervező. Vezetési stílusát a problémából adódó feladatorientáltság jellemzi. A döntésekbe bevonja a csoporttagokat, ám vezető szerepét megtartja. Önmagával szemben kritikus, maximalistának tartja magát. (önértékelés, interjúk)

Gyógypedagógusi attitűdje nem csak mással, hanem önmagával szemben is megvalósul. Reális énképpe rendelkezik, erősségeiben kollégái támogatják, fejleszthető területeiben segítik. (interjúk)

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

Állandó szakmai megújulásra kész, ismereteit igyekszik folyamatosan frissíteni. Kontakt és online továbbképzéseken gyarapította módszertani ismereteit. Példát mutat e tekintetben is kollégáinak. Szakmai fejlődése érdekében képezi önmagát, pályázatokat ír. (interjúk)

A tanfelügyeleti látogatások előtt önértékelésben vett részt. Önfejlesztési terveket készített, melyek eltérnek a két során. Ez igazolja, hogy folyamatosan értékeli saját munkáját, kritikusan viszonyul hozzá.

(önértékelés, interjúk)

Szavai és tettei összhangban vannak. Hiteles, példamutató személyiség. A település megbecsült tagja. Vezetői munkájában fontos a személyes példamutatás. Felkészültsége, elkötelezettsége minta a kollégák számára. (interjúk)

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

Második ciklusát kezdő vezető. Elképzeléseit, az ezzel kapcsolatos feladatokat beépíti a munkatervekbe.

(munkatervek)

Az évente elkészített munkatervek mutatják, hogy terveit folyamatosan a külső és belső elvárások, valamin lehetőségek figyelembevételével módosítja. A munkatervek és a beszámolók összhangban vannak. Ez tudatos intézményi tervezést, szervezést jelent. (munkatervek, beszámolók, interjúk)