

## Vezetői önértékelés

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása		
Önértékelési szempontok	Intézményi elvárások	Adaptált elvárások
Milyen módon biztosítja, hogy a tanulás a gyermeki fejlődés eredmények javulását eredményezze?	<p>Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában.</p> <p>A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi éves nevelési tanulási ütemtervet a keretében nevelési tanulási ütemtervre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.</p> <p>A tanulást, tanítást egységes, tervezett pedagógiai folyamatként kezeli.</p> <p>Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.</p> <p>Az intézményi kulcsfolyamatok irányítása során elsősorban a gyermeki fejlődés eredmények javítására helyezi a hangsúlyt.</p>	<p>A Pedagógiai Programot megfelelteti az ONOAP aktuális állapotának. Ehhez figyelemmel kíséri a jogszabályváltozásokat. Irányítja az értékközpontú nevelést, tanulást, tanítási folyamatokat.</p> <p><b>P.P. 1-93 o. SZMSZ. 8. o.</b></p> <p>A tevékenységi területekre kidolgozott éves tervek kidolgozását koordinálja, a gyakorlati alkalmazás után szerzett tapasztalatokat felhasználva, szükség szerint módosításokat kezdeményez.</p> <p><b>Éves tervek</b></p> <p>Megteremti a tanulás, tanítás optimális körülményeit, ezeket egységben szemléli, fejleszti, nyomon követi értékeli az intézményben zajló folyamatokat.</p> <p><b>P.P. 22-23. o.</b></p> <p>Irányító szerepet tölt be, de önálló, egyéni felelősséggel végzett munkát vár el. A konzultációs lehetőségeket mindenki számára biztosítja. Szervezi a nevelőtestületi értekezleteket.</p> <p><b>Munkatervek, Vezetői pályázat 7-8. 11. o.</b></p> <p>A csoporton belüli egyénre szabott fejlesztő nevelő munkát preferál, elvárja a korrekt gyermekismereten alapuló dokumentált komplex személyiségfejlesztést.</p> <p><b>Egyéni fejlesztési tervek. Munkaterv 2014-2015. 3. o. P.P. 87. o.</b></p>

	<p>A gyermeki kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító oktató- nevelő munkát vár el.</p>	<p>A Pedagógiai Programban megjelölt fejlődés várható eredményei és a sikerkritériumok alapján a céloknak, feladatoknak megfelelően tervezett nevelő munkát vár el.</p> <p><b>Munkaterv 2015-2016</b> <b>Vezetői pályázat 15-19. o.</b></p>
<p><b>Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a tanulási- tanítási folyamatba?</b></p>	<p>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.</p> <p>A kollégákkal megosztja a tanulási eredményességről szóló információkat, a központi mérési eredményeket elemzi, és levonja a szükséges szakmai tanulságokat.</p> <p>Beszámolót kér a gyermeki teljesítmények folyamatos helyi szinten alkalmazott megfigyelésén vagy mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a gyermekek fejlesztése érdekében.</p>	<p>A minőségbiztosításban a partnerek elégedettségi mérésének eredményeit elemzi, értékeli, levonja a következtetéseket és ehhez igazítja a fejlesztési terveket.</p> <p><b>Comenius 2000 I. Intézményi modell eredményei</b> <b>Vezetői pályázat 7. o.</b></p> <p>Nevelőtestületi értekezleteken az erre vonatkozó információáramlásokat biztosítja.</p> <p><b>Munkaterv 2015-2015. 3. o.</b> <b>Vezetői pályázat 8. o.</b></p> <p>A gyermekek mérését, értékelését a Pedagógiai Programban meghatározott módszerekkel, valamint a gyermekek megfigyelése rendszerén keresztül intézményi szinten értékeli, ezek eredményének figyelembe vételével jelöli ki a fejlesztési célokat.</p> <p><b>PP. 27-83. o.</b> <b>Vezetői pályázat 18. o.</b></p>
<p><b>Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?</b></p>	<p>Irányításával az intézményben kialakítják a gyermekek értékelésének közös alapelveit és követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.</p> <p>Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába.</p>	<p>A gyermekek összetételének függvényében áttekinti a Pedagógiai Programban megjelölt értékelési rendszereket, és az egyéni fejlesztést előtérbe helyezésével szükség szerinti módosítást kezdeményez.</p> <p><b>PP. 84-89. o.</b></p> <p>A pedagógus kompetenciák mentén rendszeresen végez ellenőrzéseket, amelyben megállapítja az erősségeket és a fejlesztendő területeket.</p>

	A fejlesztő célú értékelés megjelenik a vezető saját értékelési gyakorlatában is.	Önértékelést végez a vezetői kompetenciák mentén. <b>Vezetői pályázat 16-17. o.</b> <b>Munkaterv 2015-2016. 13. o.</b>
<b>Hogyan gondoskodik arról, hogy a helyi éves nevelési terv, tanulási ütemterv, a tevékenységi terv, az alkalmazott módszerek a gyermeki igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a továbbhaladáshoz?</b>	<p>Irányítja a nevelési/az éves tanulási/tevékenység-/projekt-/tematikus terv és az éves tervezés egyéb dokumentumainak a kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a helyi pedagógiai program követelményeinek teljesítését valamennyi gyermek számára.</p> <p>Működteti a tanulási-tanítási, módszerek bevalásának vizsgálatát. Nyilvánossá teszi az eredményes, hatékony nevelési-oktatási módszereket és eljárásokat, kollégáit biztatja azok tanulási-tanítási folyamatba való bevezetésére.</p>	<p>Pedagógiai, módszertani szempontok alapján a nevelőtestület aktív közreműködésével kezdeményezi és irányítja a szakszerű tervezőmunkát.</p> <p><b>Munkaterv 2014-2015. 6-7. o.</b></p> <p>Meggyőződik arról, hogy az alkalmazott tanulási, tanítási módszerek milyen eredményesek, valamint fogékonyá, motiválttá teszi a kollégákat az innovatív módszerek iránt.</p> <p><b>Vezetői pályázat 15-16. o.</b> <b>Munkaterv 2013-2014. 4.</b> <b>Beszámoló 2013- 2014.</b></p>
<b>Hogyan működik a differenciálás és az adaptív oktatás az intézményben és saját tanítási gyakorlatában?</b>	<p>Irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó nevelés, tanulástámogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést.</p> <p>Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek speciális támogatást kapjanak.</p> <p>Nyilvántartja a kötelező óvodai nevelésből távolmaradás kockázatának kitett gyermekeket, és aktív irányítói magatartást tanúsít a távolmaradás megelőzése érdekében.</p>	<p>Hangsúlyossá teszi, az egyéni fejlesztés fontosságát, ellenőrzi az ehhez kapcsolódó dokumentumok meglétét és annak tartalmát</p> <p><b>Munkaterv 2014-2015. 4.o. 8. o.</b></p> <p>Biztosítja a megfelelő szakembert. <b>PP: 26.o.</b> <b>SZMSZ 18-19. o.</b></p> <p>Intézményvezetői feladataihoz szorosan kapcsolódó tevékenység, Gyermekjóléti Szolgálat vezetője is egyben. <b>Gyermekjóléti Szolgálat szakmai programja</b> <b>SZMSZ 27. o.</b></p>

2. változások stratégiai vezetése és operatív irányítása		
Önértékelési szempontok	Intézményi elvárások	Adaptált elvárások
Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?	<p>A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat.</p> <p>Szervezi és irányítja az intézmény jövőképe, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és tanulási-tanítási folyamatokba épülését.</p> <p>Az intézményi jövőkép, és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak.</p>	<p>Figyelemmel kíséri az intézményt érintő változásokat, azokra adekvát válaszokat keres.</p> <p><b>Szakmai programok Alapszolgáltató ellátásokra</b> <b>Vezetői pályázat</b></p> <p>Jövőkép és értékek megfogalmazása, amik mentén szervezi a tevékenységeket. Célok megfelelően való kommunikálása, mellyel eléri a támogatottságot.</p> <p><b>Munkatervek, Vezetői pályázat</b></p> <p>Vezetői pályázatában ezek a célok kifejtésre kerülnek.</p> <p><b>Vezetői pályázat 11- 17. o.</b></p>
Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?	<p>Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait. A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad.</p> <p>Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.</p>	<p>Az aktuális változásokra, kihívásokra innovatív szemlélettel tekint, meglátja bennük az állandó fejlődés lehetőségét. Felkészül a változások menedzselésére, azok okait, folyamatát, kezelési módjait megbeszéli az azokban részt vevőkkel.</p> <p><b>Vezetői pályázat 11- 17. o.</b></p> <p>A változásokat folyamatnak tekinti, kidolgozza a bevezetésének lépéseit, ezeket érthető módon megismerteti az abban szereplőkkel. Partnerként megnyeri őket.</p> <p><b>Vezetői pályázat 7-17. o.</b></p>
Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?	Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.	Alkalmazza a PDCA- SDCA rendszert. <b>Intézkedési tervek</b>

	Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét.	SWOT analízissel elemzi az intézmény aktuális helyzetét, figyelembe véve a kimutatott eredményeket. <b>Vezetői pályázat 13- 15. o.</b>
<b>Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?</b>	<p>Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését.</p> <p>A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladatmeghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.</p> <p>A feladatok tervezése során a nevelőtestület bevonásával a célok elérését értékeli, és a szükséges lépéseket meghatározza, célokat vagy feladatokat módosít.</p>	<p>A kapott eredményekből öt évre szóló fejlesztési tervet dolgoz ki, melyhez beszerzi az érintettek egyetértését. <b>Intézkedési tervek</b></p> <p>Lebontja egy éves időtartamra a fejlesztési tervet. <b>Intézkedési tervek</b></p> <p>A fejlesztési tervekben megjelöli a határidőket, a felelősöket és a megvalósulás indikátorait. <b>Intézkedési tervek</b></p> <p>SDCA rendszert alkalmaz. <b>Intézkedési tervek</b></p>
<b>Hogyan teremt a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?</b>	<p>Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).</p> <p>A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket</p>	<p>Folyamatosan figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, az új szakmai ismereteket, ezeket az információkat megosztja az érintettekkel. <b>Munkaterv 2015- 2015. 4. o.</b> <b>SZMSZ Házirend</b></p> <p>Lehetőséget biztosít az egyéni tanulásra, továbbképzéseken való részvételre, ösztönzi a kollégákat az új ismeretek megszerzésére. <b>SZMSZ 7. o. 10-11. o. Továbbképzési terv</b></p> <p>Az új ismereteket szerzett kollégák megosztják az információkat a nevelőtestülettel, innovatív ötleteikkel, kezdeményezéseikkel növelik az intézmény presztízsét, a vezető attitűdjével erre ösztönzi őket. <b>Munkaterv</b></p>

## Vezetői önértékelés

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása		
Önértékelési szempontok	Intézményi elvárások	Adaptált elvárások
<p><b>Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejlesztendő területeit, milyen az önreflexiója?</b></p>	<p>Ismeri a szakmai önértékelés modelljeit és eszközeit, felhasználja az eredményeit.</p> <p>Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.</p> <p>Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.</p> <p>Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként kezeli</p>	<p>Rendszeresen felméri a partnerek elégedettségét, elemzi, értékeli ennek eredményét önmagára nézve.</p> <p><b>Comenius 2000. I. Intézményi modell eredményei</b></p> <p>Munkáját az eredményessége függvényében értékeli.</p> <p><b>Szülői, munkatársi elégedettségi mérés</b></p> <p>Folyamatosan képi magát, gyengeségeit ezzel csökkenti.</p> <p><b>KIR adatbázisban rögzített továbbképzések</b></p>
<p><b>Hogyan fejleszti saját vezetői tevékenységét, hatékonyságát?</b></p>	<p>Az önreflexió során felülvizsgálja, elemzi egy-egy tevékenységét, döntését, intézkedését, módszerét, azok eredményeit, következményeit, szükség esetén változtat.</p> <p>Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti</p>	<p>Döntési mechanizmusában körültekintően jár el, bevonja a döntésben és a megvalósításban a résztvevőket. Felismeri, ha a döntés nem a célt szolgálja, és azonnal reagál rá.</p> <p><b>Vezetői pályázat 11-12. o.</b></p> <p>Önértékelése, és a külső értékelés eredményeit elemzi, értékeli, reális önértékelése érdekében.</p>
<p><b>Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?</b></p>	<p>Az óvodapedagógus szakma és az óvodavezetés területein keresi az új szakmai információkat, és elsajátítja azokat.</p> <p>Folyamatosan fejleszti vezetői felkészültségét, vezetői képességeit.</p>	<p>Folyamatosan képi magát, nyitott az új ismeretek befogadására.</p> <p><b>Továbbképzések teljesítése a pedagógus és a szociális képzésekben egyaránt</b></p> <p>Önfejlesztési magatartásával példát mutat.</p> <p><b>KIR adatbázisban a képzések nyilvántartása</b></p>

	Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.	Személyisége kiegyensúlyozott, hiteles.
<b>Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetői programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?</b>	<p>A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.</p> <p>Ha a körülmények változása indokolja a vezetői pályázat tartalmának felülvizsgálatát, ezt világossá teszi a nevelőtestület és valamennyi érintett számára</p>	<p>Vezetői programját reálisan megvalósítható, fejlesztő folyamatként prezentálja. <b>Vezetői pályázat 1- 27. o.</b></p> <p>A megváltozott körülményeket érzékeli, azokra adekvát megoldásokat keres. ezeket megfelelően kommunikálja az érintett partnereknek. <b>Vezetői pályázat 1- 27. o.</b></p>

<b>4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása</b>		
<b>Önértékelési szempontok</b>	<b>Intézményi elvárások</b>	<b>Adaptált elvárások</b>
<b>Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?</b>	<p>A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad.</p> <p>A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.</p>	<p>Munkaköri leírásokban pontosan, számon kérhetően határozza meg a feladatokat. <b>Munkaköri leírások SZMSZ mellékletei</b></p> <p>A feladatokat megosztja a különböző munkakörökben és feladatokban. Teljes egyéni felelősséget vár el, ezek megvalósításában. <b>SZMSZ 10- 11- o.</b></p>
<b>Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében?</b>	<p>Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében;</p> <p>Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.</p>	<p>Intézményi Önértékelés dokumentációjának elkészítését koordinálja, irányítja, a szükséges információkat rendelkezésre bocsátja. <b>Comenius 2000 I. intézményi modell dokumentumai</b></p> <p>Rendszeresen végez ellenőrzéseket, a pedagógusok munkáját a nyolc kompetencia területén értékeli. Ezekről írásos dokumentumokat készít. <b>Munkatervek 2014-2015. 8. o.</b> <b>Munkatervek 2013-2014. 26-27. o.</b></p>

	<p>Az óvodapedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.</p>	<p>Meghatározza az értékelésben a pedagógus erősségeit és megjelöli a fejleszhető területeket. Értékelése motiváló, előbbre vivő, ösztönző.</p> <p><b>Vezetői pályázat 15. o.</b></p>
<p><b>Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?</b></p>	<p>Támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.</p> <p>Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére.</p> <p>Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, a feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít.</p>	<p>Alkotó légkört teremt, mely lehetőséget ad mindenkinek arra, hogy fejlesztő terveiket, ötleteiket megvalósíthassák. Támogatja az egyéni elképzeléseket, a jogszabályok és a PP figyelembevételével.</p> <p><b>Vezetői pályázat 22. o.</b></p> <p>Beiskolázási tervben rögzíti a továbbképzések rendszerét. Önképzéshez ajánl szakirodalmakat, témák kidolgozását, új eredmények, kutatások megvitatását, azok esetleges adaptálását. Személyes példát mutat az önfejlesztésben.</p> <p><b>Vezetői pályázat 14. o.</b></p> <p>Tisztában van a pedagógusok erősségeivel, ehhez talál egyéni megbízásokat, feladatokat, az egyéni értékekkel erősíti a közösséget.</p> <p><b>Munkaterv 2014-2015. 8. o.</b></p> <p><b>Munkaterv 2013-2014. 27. o.</b></p>
<p><b>Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?</b></p>	<p>Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektszerep példaként intézményi önértékelésre), szakjának és vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában.</p> <p>Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.</p>	<p>Feltérképezi milyen munkaközösségek létrehozására van lehetőség, megbízásokat ad a feladatok elvégzésére, szakmai tudásával hozzájárul az eredményes működéshez.</p> <p><b>Munkaterv 2015- 2016. 12. o.</b></p> <p><b>Vezetői pályázat 10. o.</b></p> <p>Kommunikációjával segíti az információ áramlást, minden lényeges információt eljuttat az érintetteknek.</p> <p><b>Vezetői pályázat 23-26. o.</b></p>



	Vezetői feladatait megosztja	Intézményvezető helyettes, munkaközösség vezető feladatokat leosztja, munkaköri leírásban rögzíti. <b>Munkaköri leírások</b> <b>SZMSZ 10.- 11. o.</b>
<b>Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?</b>	Rendszeresen felméri, milyen szakmai, módszertani tudásra van szüksége az intézménynek.  A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének.  Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.	A vezető ellenőrzések, értékelések, tanfelügyelői ellenőrzések tapasztalataiból állítja össze a fejlesztési irányokat.  Tudatosan építi fel a fejlesztési irányokat. <b>Továbbképzési terv</b>  A továbbképzéseken részt vett kollégák rendszeresen tájékoztatják a nevelőtestületet az új ismeretekről. Erre a vezető minden esetben biztosítja a lehetőséget. <b>Havi értekezletek alkalmával</b>
<b>Hogyan gazdálkodik a rendelkezésére álló humánerőforrással, hogyan kezeli a szükséges változásokat (bővítés, leépítés, átszervezés)?</b>	Rendelkezik humánerőforrás kezelési ismeretekkel, aminek alapján emberi erőforrás stratégiát alakít ki.  Változások alkalmával (bővítés, leépítés, átszervezés) személyesen vesz részt az intézményi folyamatok, változások alakításában, irányításában.	Figyelmekkel kíséri a humán erőforrásban történő változásokat, időben gondoskodik a munkakörök szakszerű betöltéséről, ezzel biztosítja az intézmény zavartalan működését. <b>Vezetői pályázat 13. o.</b>  Ezt a felelősséget nem ruházza át, kezeli a változásokat, szakszerűen, emberségesen. <b>Vezetői pályázat 11- 13. o.</b>
<b>Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?</b>	Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit.  A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.	A döntési folyamatokat előkészíti, folyamatos konzultációban viszi végig a döntési folyamatot, érdekeltté teszi az érintetteket a döntés meghozatalában és végrehajtásában. <b>Vezetői pályázat 11- 13. o.</b>  Kommunikációja érthető, világos, egyértelmű.

	Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hoz döntéseket, old meg problémákat és konfliktusokat.	<b>Vezetői pályázat</b> Demokratikus légkörben a sok szempontú megközelítésben vizsgálja a dolgokat, helyzeteket. Ismeri és alkalmazza a konfliktuskezelési technikákat. <b>Vezetői pályázat 12. o. 22. o.</b>
<b>Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?</b>	<p>Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra, és választ ad kérdéseikre.</p> <p>Kellő tapintattal, szakszerűen oldja meg a konfliktushelyzeteket.</p> <p>Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert és betartott szabályok betartatása).</p> <p>Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.</p>	<p>A vezető mindenki számára elérhető, hozzá bátran fordulhatnak a kollégák, a problémákra megoldást keres.</p> <p><b>Vezetői pályázat 11-14. o. 22. o.</b></p> <p>Minden törekvése arra irányul, hogy a közösség tudjon együttműködni.</p> <p><b>Vezetői pályázat</b></p> <p>A PP elveit, céljait, tartalmát, feladatait, minden kollégával betartatja, ehhez biztosítja a megfelelő környezetet. Az intézményi dokumentációs rendszere biztosított ehhez.</p> <p><b>Vezetői pályázat 22. o.</b></p> <p><b>Munkaterv</b></p> <p>Teret ad és ösztönzi az egyéni képességek, erősségek kibontakoztatását.</p>

<b>5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása</b>		
<b>Önértékelési szempontok</b>	<b>Intézményi elvárások</b>	<b>Adaptált elvárások</b>
<b>Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?</b>	<p>Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.</p> <p>Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.</p>	<p>Az intézmény törvényes működését biztosítja. folyamatosan figyelemmel kíséri a jogszabályi környezetet. A változásokról tájékoztatja a kollégákat.</p> <p><b>Vezetői pályázat</b> <b>Intézményi dokumentum rendszer</b> <b>SZMSZ</b> <b>PP</b></p>

<p><b>Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?</b></p>	<p>Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média stb.) működtet.</p> <p>A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.</p>	<p>Szabályzatokban megjelennek a jogszabályi változások, ezeket írott és elektronikus formában is közzé teszi.</p> <p><b>Intézményi dokumentum rendszer</b> <b>www.parad.hu</b></p> <p>Kommunikációja érthető, világos, a tisztázandó, értelmezendő területeket kiemeli, mindenki számára érthetővé teszi.</p> <p><b>Munkatársi kérdőívek</b></p>
<p><b>Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?</b></p>	<p>Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülés, stb.).</p> <p>Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (például udvar, kert, játszókert, sportlétesítmények eszközei, fejlesztő eszközök).</p>	<p>Főlegesen terheket nem rak a dolgozókra, egységes elvárás rendszert dolgoz ki, és valósít meg.</p> <p><b>Munkaköri leírások</b></p> <p>Biztosítja az egészséges környezetet, ehhez megbízza a munkavédelmi felelőst, de minden dolgozónak kötelességi körébe utalja, a veszélyforrások azonnali kiszűrését, jelzését. Megteszi a szükséges intézkedéseket a veszélyforrások azonnali kiküszöbölésére.</p> <p><b>SZMSZ 21- 23. o.</b> <b>Házirend 11- 12. o.</b> <b>Munkaterv 2013-2014. 3. o. 5. o.</b></p>
<p><b>Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?</b></p>	<p>Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.</p> <p>A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet</p>	<p>Biztosítja a hozzáférhetőséget, nyilvánosságot, intézményen belül és kívül is.</p> <p><b>SZMSZ 24. o.</b> <b>Házirend 1. o.</b></p> <p>Honlapon frissíti a dokumentumokat. Az információ áramlást a webes felületen is működteti.</p> <p><b>Facebook zárt csoport</b> <b>www.parad.hu</b></p>
<p><b>Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?</b></p>	<p>Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.</p>	<p>A dokumentációs rendszer kész, annak betartását és használatát rendszeresen ellenőrzi.</p>

<p><b>Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszer alakított ki az intézményvezető?</b></p>	<p>Személyesen közreműködik az intézmény partneri körének azonosításában, valamint a partnerek igényeinek és elégedettségének megismerésében.</p> <p>Személyesen részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK, óvodaszék) történő kapcsolattartásban.</p> <p>Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.</p>	<p>Comenius 2000 I. modelljét működteti az intézményben.</p> <p><b>Eredmények, intézkedési tervek</b></p> <p>Minden fórumon képviseli az intézményt, és annak érdekeit.</p> <p><b>Jelenléte, megjelenése folyamatos.</b></p> <p>A fejlesztési lehetőségeket megkeresi, él a pályázati lehetőségekkel, korrekt kapcsolatot tart fenn a fenntartóval, minden kényeges információt rendelkezésre bocsájt.</p> <p><b>Munkaterv 2013- 2014. 2014-2015.</b>  <b>Beszámoló 2013- 2014. 2014-2015</b>  <b>PP.26. o.</b>  <b>SZMSZ.17-18. o.</b></p>
--	--	---