

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.

Az interjúk alapján a dokumentum módosításokhoz szükséges információk, vagy kezdeményezések összegyűjtése az igazgató feladata/vállalása. A részletek vezetőséggel történt egeztetése után átadja a kidolgozást a megfelelő helyettesnek. Az átdolgozott dokumentum ellenőrzésébe újra bekapcsolódik.

1.1.2.

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

Kiemelt feladatának tartja a tanulás támogatását. A vezető szaktanárként való személyes példamutatására különösen is figyel. Kezdeményezője és ellenőrzője a minimum követelmények, az egységes témazárók alapján való számonkérés és a kompetencia fejlesztő külön órák megvalósulásának.

1.1.3.

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

az egységes témazárók alapján való számonkérést és a kompetencia fejlesztő külön órákat , valamint a végzősök érettségire való felkészítését ő maga is végzi.

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.

- a vezetői pályázat helyzetelemzése statisztikai adatokon alapul, a tervezés alapja, kiindulása

1.2.5.

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

- a versenyeredményeket nagyon részletesen elemzi a beszámolóiban - bemutatja a tanulmányi átlagokat, beleértve az érettségi eredményeket is; - a kompetencia mérések eredményeit elemzi az értekezleteken és utal olyan értékelésre, amelyben ennek alapján az erősségeket és a gyengeségeket felmérték, és heti 1-1 óra kompetencia fejlesztést iktattak be a 9. és a 10. évfolyamokon, szükségesnek tartja az értékelés tanulói szintre vonatkozson és abból adódó feladatokat végezzenek a szaktanárok.

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.

-- a beszámolóiban utal a bemeneti mérések és a 10. évfolyam végi mérések eredményeire

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.

-- a PP részletesen szabályozza a számonkérések formáit és az egységes értékelés elveit iskolatípusonként, - a fejlesztő jelleg a tanulók önértékelésének fejlesztését és az oktatómunka fejlesztését, a hibák javításának módját is célul tűzi ki, - a pályázatban feladatként jeleníti meg az egységes értékelés kialakítását.

1.3.8.

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

- a szülői kérdőívek eredménye alapján a szülők többnyire elégedettek a gyermekükről kapott visszajelzésekkel.

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 és az érettségi követelményekre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

- a helyi tantervben megjelennek az iskola típusok és az osztályok sajátosságai a munkaközösségek dolgozzák ki és terjesztik elő a tanterv módosítási javaslatokat

1.4.10.

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

- a munkaközösségek közös tanmeneteit a szaktanárok a csoportokra aktualizálják, majd a mk vezető ellenőrzi, végül az igazgató jóváhagyja.

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.

- az intézmény felvállalja a tanulási kudarcnak kitett tanulók képzését, - speciálisan felkészült tanárok (logopédus, fejlesztő pedagógus stb) fejlesztik a tanulókat és segítik a szaktanárok munkáját

1.5.12.

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

- az óvodában, és az általános iskolában a művészeti képzésben folyik tehetséggondozás; a felső tagozaton idegen nyelvi szakkörökben realizálódik a tehetségek fejlesztése; - a csoportbontások és az érettségi előkészítők a tehetséggondozás és a felzárkóztatás t is próbálják biztosítani a középiskolában; - a tehetségfejlesztést a munkaközösségek a tanulók versenyeztetésével is segítik (vezetői pályázat) - Mt 2016: tehetséggondozás órán, szakkörökön,, házi versenyeken és versenyre való felkészítéssel valósul meg.

1.5.13.

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

Nem releváns az intézményben.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- Az országos mérés-értékelési eredmények elemzése, egyénre lebontott nvizsgálata. - Kívánatos a tanulmányaikban lemaradó tanulók eredményeinek tervszerű javítása..

Kiemelkedő területek:

-A vezető személyes példamutatása és elkötelezettsége a tanulás támogatása mellett. a vezetőség együttműködése a helyi tanterv folyamatos aktualizálása és az alap dokumentumok módosítása kapcsán.

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.

- a vezetői program vonzó belvárosi óvodai, általános iskolai, gimnáziumi, szakgimnáziumi és szakmai képzést nyújtó intézmény megvalósítását tűzi ki célul

2.1.2.

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

- a keresztény értékrend megjelenítése a mindennapokban, a hiteles pedagógus minta megjelenítése

2.1.3.

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

- a hagyományos értékek megtartása mellett az új kihívások hoz és igényekhez kíván alkalmazkodni.

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.

- a szakmai képzést megújították -az óvodai képzés beindításával a belső utánpótlást tudatosan biztosítja

2.2.5.

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

Igyekszik elemezni a különböző helyzeteket, - a kollégákkal együtt keresi a miértekre a választ, - hangsúlyt helyez arra, hogy minden jelenség a pedagógusok szempontjából is elemezve legyen, tudják hogy a pedagógusoknak milyen előnyt jelent egy-egy változás

2.2.6.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

az interjúk szerint ez megvalósul.

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

2.3.7.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

-vezetői pályázat sokirányú, statisztikai adatok alapján elemzi az eredményeket (be- és kimeneti mérések, kompetencia mérések) - a fenntartói vezetői értékelés kapcsán ezt nagyon alaposan elvégezte

2.3.8.

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

- a fenntartói értékelés alapján ez is feladata volt, valamint az intézményi önértékelés kapcsán elkészítette az önfejlesztési tervét.

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 vezetőséggel együtt rendszeresen beszélnek a tervekről, irányítja és összehangolja a résztervek megvalósítását a z interjúk alapján.

2.4.10.

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

- a vezetőség tagjai, vagy az adott feladatra létrehozott csoportok konkrét feladatokat kapnak.

- az év végi beszámolóknak konkrét feladatokat határoz meg az oktató nevelő munka különböző területein.

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).

Saját maga igyekszik minden lehetőséget kihasználni, A kollégái számára is lehetővé teszi a részvételt.

2.5.12.

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

- igényli és nyitottan fogadja a kollégák véleményét, kezdeményezéseit.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A jövőkép megfogalmazása az erősségek és gyengeségek, valamint a kockázatok és veszélyek elemzésére épüljön.

Kiemelkedő területek:

A vezető nyitottsága az alulról jövő kezdeményezések iránt. A nehézségek/változások okaink közös keresése, elemzése.

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.

- erősségének tekinti a rugalmasságát és a változásokhoz való alkalmazkodó képességét - maximális energia befektetésre képes, - szívesen fogadja a vezető társak észrevételeit, kritikáját. - folyamatos önértékelést végez az interjúk kapcsán

3.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

A vezetőség interjúja kapcsán érzékelhető ez a törekvése.

3.1.3.

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

- folyamatosan továbbképzzi magát, hogy gyengeségeit előnyére változtassa.

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.

- továbbképzéseken, fenntartói információs fórumokon, konferenciákon vesz részt.

3.2.5.

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

- igényli és szívesen veszi a vezető társak és a tantestület észrevételeit.

3.2.6.

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

A keresztény értékrendnek megfelelő magatartást követel meg önmagától is, mely minden tevékenységében jelen van.

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.

A fenntartói , (cikluson belüli kétszeri) értékelés kapcsán ezt az előző évben is megtette.

3.3.8.

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

Az interjúk alapján ez megvalósul.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szakmai önértékelés elveinek, eszközeinek, modelljeinek megismerése, valamint az önértékelési készségek és kompetenciák fejlesztése

Kiemelkedő területek:

A keresztény értékrend szerinti személyes példamutatás megvalósítása a vezető részéről, és elvárása a tantestülettől is. A kollégák elismerik a vezető nyitottságát, rugalmasságát és szelektivitását.

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.

- az SZMSZ részletezi a vezetők feladatait és hatáskörét, szabályozza a vezető és a helyettesek helyettesítési rendjét.

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 vezetőség tagjai tisztában vannak saját feladataikkal és a részükre leadott jogkörökkel. Funkcionális vezetési séma alapján munkamegosztás a vezetőik között, az igazgató kezében fut össze minden információ. Heti rendszerességgel munkamegbeszélést tart, az aktuális feladatokat delegálja.

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.

- a vezetői pályázatában olyan belső ellenőrzési tervet kíván kialakítani, amely tartalmazza az országos értékelési rendszer követelményeit, a pedagógus kompetenciákat. (értékelő lap, óralátogatási napló)

4.2.4.

Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

-- a kollégák értékelésében részt vesz, órát látogat, koordinálja a megbeszéléseket, visszajelzéseket ad (önért. jegyzőkönyv)

4.2.5.

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

A fejlesztő jelleg érvényesülését tartják fontosnak

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.

Mt 2016: preferálja a másoddiploma, a szakvizsga megszerzését, az új módszerek elsajátítását célzó önképzéseket és a különleges bánásmódot segítő, valamint a hatékonyabb osztályfőnöki/óvodai munka szervezését segítő képzéseket. -a célfeladatokra létrehozott csoportokba az egyének erősségei alapján választanak

4.3.7.

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

A személyes szakmai célokat támogatja, ha azok az iskola számára is kamatoztathatók

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

4.4.8.

Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport például intézményi önértékelésre), szakjának és vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában.

Célfeladatokra különböző projekt csoportokat hoznak létre.

4.4.9.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

A beiskolázás érdekében szakmai team működik. Átvezetési stratégiát dolgoztak ki az óvoda és az általános iskola, valamint az általános iskola és a középiskolai osztályok irányába.

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.

A beiskolázási terv közös egyezség alapján készül, acélok egybeesésekor anyagilag támogat az intézmény. a munkatervek célkitűzései támogatják a szakmai fejlődést a továbbképzések kapcsán. - EHE pedagógus továbbképzésére 4 fő beiskolázása -

4.5.11.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

A havi értekezleteken, illetve munkaközösségeken belül valósul meg. Az általános iskolában a pályakezdő és az újonnan érkezett kollégák különösen is igénylik az óralátogatási és a támogatási lehetőséget.

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.

A döntések meghozatala előtt kikéri a szakmai munkaközösségek és a szakmai igazgató helyettesek véleményét.

4.6.13.

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Az előkészítés során a vezető informál a jogi/törvényi és szakmai háttérrel

4.6.14.

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

Ez megvalósul az interjúk alapján.

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.

Ezt önmaga gyengeségének érzi a vezető.

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).

PP szabályozza, a Mtk általános elveket emelnek ki

4.7.17.

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

Nyitottan fogadja.

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejlesztendő területek:

A belső tudásmegosztó fórumok hatékonyabb működtetése. A kollégákkal való személyes kapcsolat erősítése. Gyakoribb pozitív visszajelzések érvényesítése a kollégák irányába.

Kiemelkedő területek:

A kollégák szakmai fejlődésének támogatása. Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket. Sokoldalú törekvés a nyugodt kellemes munkakörülmények megteremtésére.

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.

- önfejlesztési tervében szerepel, igyekszik minden képzési lehetőséget kihasználni.

5.1.2.

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

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

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.

- vezetői pályázatában az elektronikus kommunikáció fejlesztését tervezi - fontos szerepet szán az egyéni megbeszéléseknek, beszélgetéseknek. _ a havi információs értekezletek is meghatározó szerepet játszanak.

5.2.4.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Felkészül az átadandó információkkal és a lehetőségek vázolásával. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

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

5.3.5.

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

A vezetőséggel együtt törekszik az egyenletes terhelésre.

5.3.6.

Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (például nyelvi labor, sportlétesítmények eszközei, taneszközök, IKT eszközök).

Nagy hangsúlyt fektet mindig az előkészítésre, a feltételek megteremtésére a sokoldalú elemzést követően. Legutóbb az új képzéshez demonstrációs termet alakítottak ki és szereltek fel.

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.

Ez így történik az interjúk tanúsága alapján.

5.4.8.

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

A diák-önkormányzattal és a szülői közösséggel rendszeresen találkozik, hogy előkészítse a döntéseket, tájékoztasson és véleményt kérjen. Ápolja az előző vezető által kialakított, jól működő kapcsolatokat a szakmai gyakorlatok szervezése kapcsán, illetve a különböző városi szervezetekkel.

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

5.5.9.

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Meghatározott rend szerint zajlanak a folyamatok. Az előkészítés és a döntés után is folyamatos tájékoztatás van szóban és elektronikusan is.

5.5.10.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

- a vezetői pályázatában a tanári adminisztráció hatékony ellenőrzését tervezi és az elektronikus napló alkalmazásának bevezetését Ezek a tervek meg is valósulnak.

5.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?
5.6.11.

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

- az intézmény bekapcsolódik a városi rendezvényekbe - együttműködik az egyetemekkel - az evangélikus gyülekezettel való együttműködésben gazdaságossági szempontok is megjelennek A külső partnerekkel a kapcsolattartás az intézményvezető feladata. Igyekszik széleskörű kapcsolatrendszer kialakítására

5.6.12.

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

A kapcsolat a vezetőn keresztül valósul meg. A taneszköz beszerzési pályázat lehetőségét mindig kihasználják.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény pozitív énképének kialakítása érdekében hatékonyabb kommunikációs és PR tevékenység kialakítása.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény biztonságos és kedvező körülmények közötti működésének biztosítása. A belső, sokoldalú tájékoztató rendszer működése.