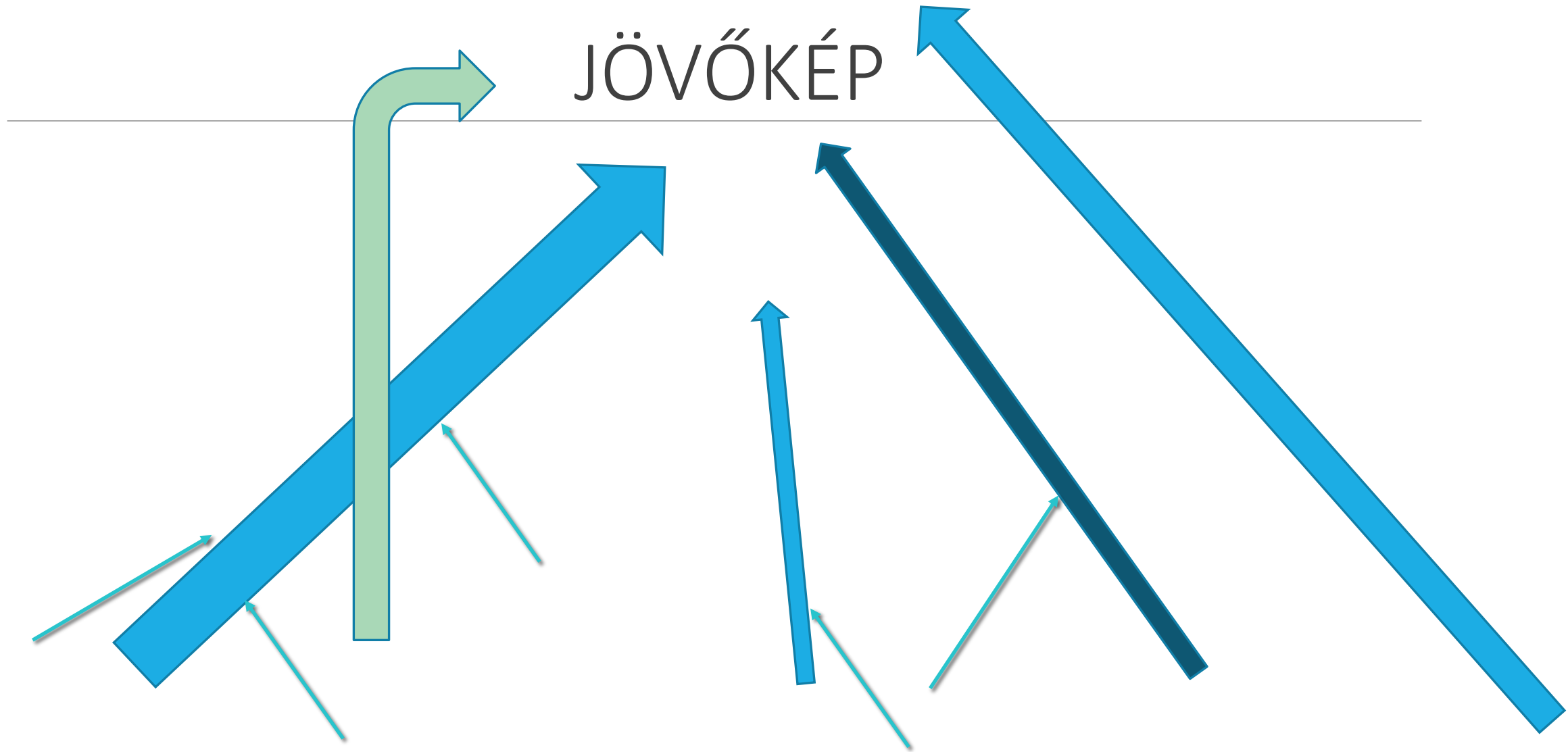


Célmeghatározás, célhierarchia

ERASMUS+

Célok: A jövőbeli fejlődése során milyen irányban haladjon az intézmény.



A célok lehetnek:

- | | | |
|---|----------------------------|--|
| 1) | 2) | 3) |
| - <i>stratégiai célok</i> : általánosak, tágak, hosszú távon fogalmazzák meg az intézmény elképzeléseit; nagy hatással vannak a szervezet életére | - <i>hosszú távú célok</i> | - <i>deklarált, explicit célok</i> (konkrétan megfogalmazott), |
| - <i>operatív célok</i> : adott területre vonatkozik, mérhető, elérhető, ütemezett | - <i>rövid távú célok</i> | - <i>látens, implicit célok</i> (lappangó, rejtett): a közös célok megvalósításában az egyének preferenciái háttérbe szorulnak, de lappangva megmaradnak |

Célok jelentősége

- Alapot nyújtanak a tervezéshez,
- meghatároznak egy kívánt teljesítményt,
- segítik az egyének és csoportok elköteleződését a szervezet tevékenysége mentén,
- befolyásolják a szervezet struktúráját,
- az értékelés alapjai – milyen mértékben tudta az intézmény elérni a célját?
- jelzik a belső (tanárok, diákok) és a külső érintettek (stakeholderek) számára is, hogy mit szeretne elérni a szervezet.

Célok meghatározása

- Átfogó, hosszú távú célok megfogalmazása, amelyek elérése valós pozitív hatással bírhat az adott intézmény életére, működésére, az oktatás és képzés színvonalának emelésére (releváns és specifikus).
- Az intézményi igények, szükségletek, a működési környezet elemzéséből adódó kihívások „átfordítása”, rövid, tömör, de világos, sokatmondó megfogalmazásban.
- A célok legyenek reálisak a rendelkezésre álló erőforrásokhoz viszonyítva (erőforrások reális számbavétele!).
- Motiváló, elkötelezettséget erősítő, ugyanakkor kihívást biztosító célok kellenek!
- Fontos, hogy az intézmény tagjai ismerjék és támogassák a stratégiai célokat azok meghatározásától kezdve!

-
- A különböző szinteken (például iskola, munkaközösség, egyén) kialakított célok sajátos hierarchiát alkotnak, amelyben a viszonylag általánostól haladunk a konkrétabb megfogalmazás felé, egyre inkább szűkítve az adott szint „mozgásterét”, egyben kialakítva egy célhierarchia rendszert átfogó célokkal, és alárendelt részcélokkal.
 - A hierarchia csúcsán kisszámú, átfogó cél (maximum 3-4) szerepel.
 - Legyen logikai összefüggés az egyes célhierarchia szintek között, épüljenek egymásra a célok! Koherencia nagyon fontos.

Stratégiai cél: Oktatás, képzések színvonalának emelése

(intézményi szint)

- Részcél: Tanárok szakmai, módszertani kompetencia fejlesztése a szakmai nyelv oktatásában (munkaközösségi szint)
 - Részcél: Új ismeretek átvétele (egyéni szint)
 - Részcél: Új oktatási módszerek megismerése (egyéni szint)
- Részcél: Tanári motiváció erősítése (munkaközösségi szint)
- Részcél: Képzési kínálat bővítése
 - Részcél: Új szakmák bevezetése
 - Részcél: Új képzési formák bevezetése

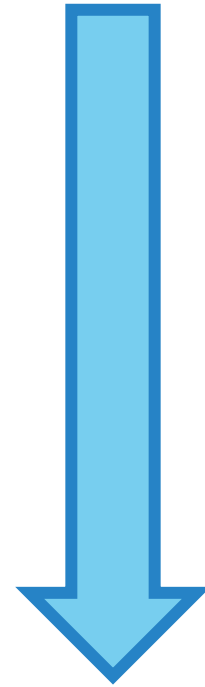
Tudástranszfer – közös tananyagfejlesztés, külföldi továbbképzésen való részvétel által

Stratégiai cél: Nemzetközi kapcsolatok intézményi kultúrájának fejlesztése (intézményi szint)

- Részcél: Nemzetközi együttműködési tevékenységbe bevont tanárok, munkatársak körének bővítése
- Részcél: Tanárok, munkatársak interkulturális kompetenciáinak fejlesztése
(tanári, munkatársi szint)
 - Részcél: Nemzetközi környezetben szükséges kommunikációs kompetenciák fejlesztése
 - Részcél: Tanárok nyelvtudásának fejlesztése (egyéni szint)

A folyamat:

- A szervezet küldetése;
 - az általa elérni kívánt vízió, jövőkép megfogalmazása,
 - a konkrét helyzetelemzés, igényfelmérés és
 - a célok meghatározása alapján már
-
- kijelölhetőek azok az operatív szintű tevékenységek (projektek, feladatok), melyek a célok elérése érdekében szükségesek.
 - **Rendszeres monitoring! Kontrollálni és korrigálni!**



Feladat:

- Papírokon szereplő intézményi célokból alkossanak cél-hierarchia rendszert, kijelölve az átfogó célokat, melyekhez részcélokat kapcsolnak.
- A papírok között található a célok elérését segítő eszköz leírások, ezeket párosítsák az egyes részcélokhoz.
- Az egyes asztalok által összeállított célhierarchia ábrákat összehasonlítjuk.

Konklúzió:

- Nincs kizárólagos, egyedüli megoldás, hiszen a prioritások, intézményi szükségletek eltérőek!
- A célok meghatározása csapatmunka kell, hogy legyen! Minél több szempont, vélemény merüljön fel a folyamat során. Motiválja a bevont személyeket (véleményt alkothat), személyes érdekeltséget, elkötelezettséget eredményez.
- Átgondolt, megfontolt célrendszer összeállítása időigényes!, de megéri 😊!