

Intézményi tanfelügyelet (pedagógiai-szakmai ellenőrzés)

2018. április 26.

Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását.

Az intézményvezetés a stratégiai dokumentumokat a társadalmi és gazdasági környezet elemzése, értelmezése alapján készíti, melyben megjelennek az iskola meghatározó céljai és feladatai. Ezek alapján készülnek az operatív dokumentumok, amelyben a prioritások kiemelt szerepet kapnak. Az intézményvezető irányítja az intézményvezető-helyettesek és a munkaközösség-vezetők segítségével az intézmény stratégiai és operatív dokumentumok koherens kidolgozását. Az intézmény stratégiai tervezése folyamatos és megújuló. Az operatív tervezés minden évben ehhez igazodik. A pedagógiai folyamatok igazodnak a partnerek elvárásaihoz. A stratégiai célok operatív célokra bontása sürgősségi, ill. fontossági sorrendben, megfelelő időzítéssel jelenik meg. A közoktatási- és a felsőoktatási rendszer változásaihoz, igényeihez, valamint a fenntartói elvárásokhoz igazodó változások és célok jelennek meg, amelyek alapjaiban is meghatározzák az intézmény adottságainak, lehetőségeinek fejlesztési igényeit és szükségleteit. Az intézményvezetés összehangoltan dolgozik. (PP, SzMSz, vezetői és pedagógus interjúk, Intézményi önértékelés: intézkedési terv)

1.1.2.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézmény működését befolyásoló mérési (az Eredmények értékelési területnél felsorolt adatok), demográfiai, munkaerő-piaci és más külső mutatók (például szociokulturális felmérések adatai) azonosítása, gyűjtése, feldolgozása és értelmezése alapján készülnek. Ezek segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.

A Pedagógiai Program változtatásait mindig elvégzik megfelelően, figyelembe véve a változó jogszabályi háttérrel, vagy az intézmény összetételének változását. Mind a Pedagógiai Program, mind az SzMSz előírja az eredmények kiértékelését, nyilvánosságra hozatalát. A beszámolóknak részletes statisztikák, elemzések találhatóak az intézményi eredményekről, melyeket folyamatosan értékelnek, elemeznek, a levont következtetésekből feladatokat tűznek ki maguk elé. A stratégiai feladatokra intézkedési terveket készítenek, ezeket évente felülvizsgálják, szükség esetén módosítanak rajta, vagy keresik a módosítási lehetőségeket. Az interjúk alapján egyértelmű, hogy az intézmény vezetése és a tantestület tisztában van a szociokulturális adottságokkal és a helyi társadalom, mint felhasználó igényeivel. Az ezek alapján azonosítható elvárások, készségek, ill. motiváció meghatározó pillére az intézményi dokumentáció elkészítésének. Tartós értékrendet fogalmaznak meg, ezek segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését. (munkatervek, beszámolók, pedagógus, szülői és vezetői interjú)

1.1.3.

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megtörténik.

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megtörténik. Az intézmény belső életét szabályozó SZMSZ és az interjúkból egyértelműen kiderül, hogy a pedagógusok több esetben kezdeményezően lépnek fel a tervek megfogalmazásában, és a vezetőség nyitott a kezdeményezések befogadására, majd

kidolgozására, véghezvitelére. A munkatársak tájékoztatása, felkészítése a feladatra mindig időben megtörténik. (vezetői és pedagógus interjúk)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézmény a fenntartóval maximálisan együttműködik, jó kapcsolatot ápol. Igényeiket megfelelő módon és időben eljuttatják, a fenntartó pedig az anyagi lehetőségeket és a törvényi előírásokat szem előtt tartva próbálja azokat teljesíteni, illetve megoldani. Az intézményvezetés célja, hogy a fenntartóval folyamatos munkakapcsolat alakuljon ki, amely a kölcsönös tiszteletet, egymás tájékoztatását és megbecsülését vonja maga után. Ez az együttműködés nemcsak a jogszabályban leírtak miatt megfelelő, hanem azért is, mert mind a fenntartó, mind a vezetőség szívügyének tekinti az intézmény sorsát. A kapcsolattartás módjai széleskörűek, tervezettek, rendszeresek. (SzMSz, pedagógus és vezetői interjúk, munkatervek, beszámolók)

1.1.5.

Az intézményi önértékelési ciklust lezáró intézkedési terv és a stratégiai és operatív tervezés dokumentumainak összehangolása megtörténik.

Az egymást követő 2 tanév munkaterve, az éves beszámolók és a vezetővel készített interjú alapján egyértelmű, hogy a stratégiai és operatív tervezés dokumentumainak összehangolása megtörténik. Az intézményi önértékelés intézkedési tervének az intézmény stratégiai és operatív dokumentumaival történő összehangolása jövőbeni feladat. (Az intézkedési terv feltöltése: 2018.03.26.)

1.1.6.

Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel.

Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal, melyek elkészítésénél figyelembe veszik a belső és külső tényezőket. Az éves munkatervnek szerves részét képezik a munkaközösségek munkatervei, azokra épül, azt figyelembe véve készül el. A munkaközösségek tervszerűen és hatékonyan működnek meghatározott munkaterv szerint.(vezetői és pedagógus interjúk, munkatervek, beszámolók)

1.2. Milyen az intézményi stratégiai terv és az oktatáspolitikai köznevelési célok viszonya; az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?

1.2.7.

Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek.

Az intézmény vezetősége figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, tisztában vannak ezek következményeivel. A dokumentumokban nyomon követhető, hogy mind az az oktatáspolitikai köznevelési célokat, mind a Református Egyház köznevelési céljait figyelembe veszik a stratégiai és operatív tervezésben. (Pedagógiai Program, SzMSz, Továbbképzési Program, munkatervek, beszámolók)

1.2.8.

Az operatív tervezés a stratégiai célok hatékony megvalósulását szolgálja, és a dokumentumokban nyomon követhető.

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. A tervezés a célok függvényében történik, évekre lebontva, megvalósulásuk maximálisan nyomon követhető. (Pedagógiai Program, SzMSz, Továbbképzési Program, munkatervek, beszámolók, intézkedési terv)

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

A stratégiai tervek megvalósítása tanévekre bontott, amelyben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei. (Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv és az ötéves intézkedési terv, stb. aktuális céljai, feladatai.)

A stratégiai célok megjelennek az intézmény működését meghatározó dokumentumokban (Pedagógiai Program, SzMSz, Továbbképzési Program, munkatervek, intézkedési terv). A stratégiai tervek megvalósítása tanévekre bontott, melyben megfogalmazást nyernek az elérendő célok, feladatok, személyek, illetve területek.

1.3.10.

Az intézmény éves terveinek (éves munkaterv, éves intézkedési tervek, munkaközösségi tervek, a pedagógiai munka, tervezési dokumentumai, stb.) gyakorlati megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek és a diákönkormányzat bevonásával történik.

A munkaközösségek az intézményen belül meghatározott feladatok szerint, aktívan működnek. Az intézmény éves terveinek meghatározása és megvalósítása mindig a pedagógusok, a munkaközösségek és a diákönkormányzat bevonásával történik, illetve a szülői igények felméréseivel, és amennyiben szükséges a szülők bevonása is megtörténik. (munkatervek, vezetői, pedagógus és szülői interjúk)

1.3.11.

Az intézmény nevelési-oktatási céljai határozzák meg a módszerek, eljárások kiválasztását, alkalmazását.

A Pedagógiai program részletesen tárgyalja az intézmény nevelési-oktatási céljait; a pedagógusok képviselőivel és a szülők képviselőivel készített interjú megerősítette a célokhoz rendelt módszerek, eljárások tudatos és következetes alkalmazását. Az intézmény nevelési-oktatási céljainak megfelelően választják meg a pedagógusok a tanítás-tanulás folyamatában a módszereket, eljárásokat, eszközöket, munkaformákat, és az mindig összhangban van az adott tanulócsoporthoz életkori sajátosságaival. (Pedagógiai Program, vezetői, pedagógus és szülői interjúk)

1.3.12.

Az intézményi pedagógiai folyamatok (például tanévre, tanulócsoporthoz tervezett egymásra épülő tevékenységek) a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt tanulási eredmények elérését, a szülők, tanulók és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják.

Az intézményi pedagógiai folyamatok a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt tanulási eredmények elérését szolgálják. A pedagógusok és a szülők képviselőivel készített interjú a munkatársak és a felhasználók elégedettségéről tanúskodott. A fenntartói elvárások teljesülését bizonyítja azt, hogy a fenntartó minden tőle telhető támogatást megad az intézménynek, kapcsolatuk napi szintű, így a folyamatos visszajelzés lehetősége mindkét fél részéről adott. (Pedagógiai Program, vezetői program, munkatervek, vezetői és pedagógus interjúk)

1.4. Milyen az intézmény működését irányító éves tervek és a beszámolók viszonya?

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A vizsgált éves tervek és a hozzájuk kapcsolódó beszámolók egymásra épülnek, összhangban vannak. A tervezési dokumentumokban megfogalmazott célok és a megvalósítás dokumentumaiban megjelenő adatok, teljesítmények koherens egységet mutatnak. (munkatervek, beszámolók)

1.4.14.

A tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése.

A tanév végi beszámolóknak leírtakat a következő tanév tervezési dokumentumainak tervezésénél, összeállításánál, a célok és feladatok meghatározásánál maximálisan figyelembe veszik. (beszámolók, munkatervek)

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez. A beszámolóknak kitérnek az önértékelésben, tanfelügyeletben és a pedagógusminősítésben részt

vett személyek körére, az adott területen végzett munkára, és az eredményekre. (munkatervek, beszámolók, vezetői interjú)

1.5. Milyen a pedagógusok éves tervezésének, és tényleges megvalósulásának a viszonya?

1.5.16.

A pedagógus, tervező munkája során figyelembe veszi az intézménye vonatkozásában alkalmazott tantervi, tartalmi és az intézményi belső elvárásokat, valamint az általa nevelt, oktatott egyének és csoportok fejlesztési céljait.

A pedagógus tervező munkája során mindig figyelembe veszi a tantervi, tartalmi és az intézményi elvárásokat, valamint az adott csoport életkori sajátosságait, ennek függvényében határozza meg a fejlesztési célokat. A munkaközösségeknek az iskola szerverén saját mappája van, ahova felteszik a javasolt tanmeneteket, témákat, és a pedagógusok ez alapján készítik el tanmeneteiket az oktatott csoportok adottságainak figyelembe vételével. A pedagógusok felméri év elején a tanulók képességeit, és a hiányosságokkal rendelkező tanulóknak (a szülőket is folyamatosan tájékoztatva) felzárkóztató foglalkozásokat ajánlanak fel. (vezetői, pedagógus és szülői interjúk)

1.5.17.

A pedagógiai munka megfelel az éves tervezésben foglaltaknak, az esetleges eltérések indokoltak.

A pedagógusok oktató-nevelő munkájára jellemző a tervezettség, ám ezt rugalmasan kezelik, amennyiben szükséges, módosítanak rajta az eredményesség érdekében. (vezetői és pedagógus interjúk, munkatervek, beszámolók)

1.5.18.

A teljes pedagógiai folyamat követhető a tanmenetekben, a naplókban, valamint a tanulói produktumokban.

A pedagógiai folyamat - az intézményvezetés számára - követhető. Nagyon jól kiépített belső ellenőrzési rendszer működik. A tanmenetek, naplók és tanulói produktumok egymással összhangban vannak. (önértékelés, vezetői és pedagógus interjúk)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az intézményben nagyon jól működő belső ellenőrzés működik. A tantestület egy része már átesett belső ellenőrzésen. Bár a szabályozott belső ellenőrzés meglehetősen megakadályozza az alkalmoszerű pedagógiai ellenőrzéseket (időhiány miatt). Az intézkedési tervet az ellenőrzés eredményeinek figyelembe vételével alakították ki. (önértékelési program, éves önértékelési terv, munkatervek, vezetői és pedagógus interjúk)

1.6.20.

Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz.

Az intézmény éves munkatervéhez ellenőrzési terv készül, amely tartalmazza a tervezett ellenőrzési célokat, azok időpontját és felelősét. (SzMSz, munkatervek, vezetői és pedagógus interjú, önértékelési program) A beszámolóiban nyomon követhető, hogy ezek a tervek megvalósultak vagy, hogy mi miatt nem valósultak meg.

1.6.21.

Az intézmény azonosítja az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat.

A kompetenciamérések, érettségik eredményeit beépítik a tervezés folyamatába. Elemzik az eredményeket, célokat, feladatokat határoznak meg hozzá. Belső méréseket dolgoznak ki. (vezetői és pedagógus interjúk) Fejleszthető a továbbtanulási mutatók elemzése, sikeres életutakról információ gyűjtése.

1.6.22.

A tanulási eredményeket az intézmény folyamatosan követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre.

Az intézmény a tanulási eredményeket nyomon követi, azokat folyamatosan elemzi, majd a tantestület megismeri és megbeszéli azokat, és az eredmények ismeretében határozzák meg céljaikat, ha szükséges módosítják azokat. (vezetői és pedagógus interjúk, kompetenciamérés eredményei, beszámolók)

1.6.23.

Az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben és a pedagógusok önértékelése során is.

Az intézményben oktató pedagógusok munkájának értékelése objektív, sokoldalú és segítő szándékú. Az ellenőrzések eredményeinek felhasználása az önértékelési rendszerben megjelenik. (vezetői és pedagógus interjúk)

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

Az értékelés tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik, alapját az intézményi önértékelési rendszer jelenti.

Az értékelés tervezetten történik, alapját az intézményi belső önértékelési rendszer jelenti, melyet az önértékelési csoport dolgozott ki. Minden évben a munkatervben megjelenik az éves önértékelési terv részletesen. A beszámolókból az önértékelési terv eredményeit részletesen elemzik, a visszajelzések, tapasztalatok alapján, szükség esetén intézkedési tervet készítenek. Az intézményi önértékelés éves terv - ütemterv alapján történik, az értékelés objektív tényeken és adatokon alapul. (vezetői interjú, munkaterv, beszámolók, önértékelési terv)

1.7.25.

Az intézményi önértékelési rendszer működését az intézmény vezetése irányítja, az önértékelési folyamatban a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz.

Az önértékelési rendszert az intézmény vezetése irányítja, a belső ellenőrzési csoport az egyik igazgatóhelyettes vezetésével működik. Az önértékelési folyamatban az adott tanévben minden pedagógus valamilyen területen bevonásra kerül (munkatársi kérdőív, nevelőtestületi kérdőív kitöltése, vagy önértékelésre kijelölt). (munkaterv, beszámolók)

1.8. Milyen a pedagógiai programban meghatározott tanulói értékelés működése a gyakorlatban?

1.8.26.

Az intézményben folyó nevelési-oktatási munka alapjaként a tanulók adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer működik.

Az intézmény az országos mérések - kompetenciamérés, NETFIT, érettségi- mellett közösen kidolgozott helyi méréseket is alkalmaz. Az intézményben bemeneti mérések zajlanak, melyek alapján a csoportok beosztása történik. A csoportok közötti átjárhatóságot a későbbiekben biztosítják (tanári javaslatra vagy tanulói, szülői kérésre). Idegennyelvből 10, 11. évfolyamon is megisméltik a szintfelmérőt. (pedagógus interjú).

1.8.27.

A tanulók értékelése az intézmény alapidokumentumaiban megfogalmazott/elfogadott, közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) alapján történik.

Mindenki által ismert és elfogadott, az oktató-nevelő munka folyamatában alkalmazott közös értékrendszer alapján értékelik tanulóikat. (pedagógiai program)

1.8.28.

A pedagógusok az alkalmazott pedagógiai ellenőrzési és értékelési rendszert és módszereket, azok szempontjait az általuk megkezdett nevelési-oktatási folyamat elején megismertetik a tanulókkal és a szülőkkel.

A kérdőívek eredményei és az interjúk megerősítették, hogy a pedagógusok az alkalmazott pedagógiai ellenőrzési és értékelési rendszert és módszereket az általuk megkezdett nevelési-oktatási folyamat elején megismertetik a tanulókkal és a szülőkkel, de a honlapon is elérhető mindenki számára. (pedagógiai program, különös közzétételi lista)

1.8.29.

Az intézményben a tanulói teljesítményeket folyamatosan követik, a tanulói teljesítményeket dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek.

A tanulói teljesítményeket személyre szabottan, folyamatosan követik, az igényeket a lehetőségekhez képest igyekeznek kielégíteni. A fogadóórák alkalmával a diákoknak lehetősége van segítséget igénybe venni. (korrepetálások, emelt szintű érettségire felkészítő foglalkozások) A tanév során a tanulói teljesítmények eredményeit a munkaközösségek, illetve nevelőtestület mindig megbeszéli, elemzi, és az így kapott eredményeket a fejlesztés, illetve fejlődés érdekében felhasználják, ennek tükrében határozzák meg céljaikat, feladataikat. (pedagógiai program, mérési eredmények, pedagógus és vezetői interjúk)

1.8.30.

A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek/gondviselőjének.

Az intézményben digitális napló működik, mely segítségével a szülők naprakészen tájékozódhatnak gyermekeik eredményeiről. Egy olyan rendszert alakítottak ki, melyben a lemaradó tanulóknak felajánlott segítséget a szülővel is ismertetik, félévente hivatalosan a szülőnek visszajelzést küldenek, hogy hányszor jelent meg gyermeke a segítő foglalkozáson (nem hivatalosan jelzik 2-3 havonta, ha a tanuló nem jár rendszeresen). (vezetői, pedagógusi, szülői interjúk)

1.9. Mi történik az ellenőrzés, mérés, értékelés eredményével? (Elégedettségmérés, intézményi önértékelés pedagógus-értékelés, tanulói kompetenciamérés, egyéb mérések.)

1.9.31.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során megtörténik az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.

A munkatervék építenek az ellenőrzések, mérések eredményeire. A munkaközösségek közötti információcseré is segíti a folyamatot. Az ellenőrzések során keletkezett információk, adatok mindig alapját képezik az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítéséhez, mindig beépítik a következő időszak terveibe és a hozzákapcsolódó célokba, feladatokba. (vezetői, pedagógus interjúk, beszámolók, munkatervék)

1.9.32.

Évente megtörténik az önértékelés keretében a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása, és az intézmény a mérési-értékelési eredmények függvényében korrekciót végez szükség esetén.

Az önértékelés az intézmény pedagógiai kultúrájának szerves része. Az intézmény pedagógiai kultúrájának az odafigyelés, emberség, a szeretetteljes légkör és a bizalom a szerves része. A vezetőség körültekintő, mindenre odafigyelő, segítő magatartása a jó munkalégkör alapja, mely elősegíti, hogy szinte mindenki az intézmény fejlődése érdekében a lehető legjobban figyeljen a fejlesztésekre, és az eredmények függvényében a korrekciókra. Az önértékelés hatékonyságának előfeltétele az intézményi önértékelési rendszer részletes kidolgozása. (vezetői és pedagógus interjúk)

1.9.33.

Az intézmény a nevelési és tanulási eredményességről szóló információk alapján felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulók ellátására. Nagyon sok erőfeszítést tesznek a tanulók képesség szerinti fejlesztésére, a felzárkóztatásra és a tehetséggondozásra. Ezeknek a feladatoknak az elvégzésével az eredmények elemzésével

folyamatosan felülvizsgálják terveiket, céljaikat, amelyek beépülnek a következő szakasz, év feladatai közé. A stratégiai és operatív terveket az intézmény mindig rugalmasan kezeli, a szükséges változtatásokat elvégzik, ez a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek esetében fokozottan érvényes. (vezetői, pedagógus interjú)

1.9.34.

A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek.

Nagyon sok pályázat, innováció és fejlesztés valósul meg az intézményben. Egy-egy pályázatot a kollégák találnak meg, és önként menedzselik. Az utóbbi 5 évben nagyon sok fenntartói pályázat is volt, melynek külsős a menedzsmenete. Az interjúk alapján egyértelmű, hogy az intézményi kultúra kedvez a problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtésére, a segítő ötletek, egyéni erősségek térnyerésének. A vezetés nyitott a kezdeményezések intézményesítésére, a pedagógusok motiváltak, együttműködők. (beszámolók, vezetői interjú, intézményi bejárás)

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Tanulói nyomkövetés, hogy ne csak az érettségi utáni közvetlen állapotról legyen információja az intézménynek, hanem a továbbiakban a felsőoktatási intézmény elvégzéséről, munkába állásról is. Ez is segíthet az intézménynek az esetleges fejlesztési területek feltérképezésében. Az elektronikus naplóba az érdemjegyek visszajelzése nem minden esetben napra (hétre) kész. Javasolt ennek javítása.

Kiemelkedő területek:

Biztosított a fenntartóval a jogszabály szerinti együttműködés. A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik. Az intézményi tervezési folyamatok koherenciája. A stratégiai és operatív dokumentumokban minden szinten - intézményi, vezetői, pedagógusi és tanulói - fellelhető a kiemelt célok, értékek szerinti tervezés és azok megvalósulása. Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai a fenntartói, szülői elvárások mentén, az intézményi sajátosságok kiemelésével, a pedagógiai fejlesztési feladatok tükrében, a társadalmi környezet versenyhelyzetének figyelembe vételével, a kiadott és érvényben lévő oktatáspolitikai célokkal harmonizálva, a református egyház országos oktatási céljaival összhangban készültek el. Az intézményben folyó tervező munka dokumentumai alapos, tudatos, mindenre kiterjedő, magas szintű szakmaiságról és precizitásról tanúskodnak. A tervezés és megvalósítás dokumentumai szerves egységet képeznek. Az ellenőrzés-értékelés folyamata kidolgozott: közös munka eredménye, mindenki által elfogadott, a tanítás-tanulás folyamatában megfelelően alkalmazott, fejlesztő jellegű és nem öncélú. Az eredmények feldolgozása, kiértékelése minden esetben megtörténik, ennek tudatában határozzák meg céljaikat, feladataikat, és ha szükséges változtatásokat eszközölnék a hatékonyabb, eredményesebb munka érdekében. Megfelelő, korrekt tájékoztatást kapnak a diákok és szülők egyaránt, ami a hatékony, közös munka egyik alapfeltétele. A tanulók értékelése az intézmény alapidokumentumaiban évfolyamra és tantárgyra megfogalmazottan, lebontottan, közös alapelvek és követelmények alapján történik. Az intézmény éves terveinek elkészítését az intézmény vezetője végzi a tantestület bevonásával. A munkaközösségi terveket a munkaközösség vezetők készítik a tagok bevonásával. Az egymásra épülés megvalósul. A célok, a tervek és a megvalósítás fókuszában a hit, a szeretet az elfogadás, befogadás, a hagyománytiszteltet, személyiség- és közösségfejlesztés, , a kitűzött a sport és tanulási

eredmények elérése, a szülők, tanulók és munkatársak elégedettsége, és a fenntartói elvárások teljesülése áll.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

2.1. Hogyan valósulnak meg a pedagógiai programban rögzített személyiségfejlesztési feladatok?

2.1.1.

A beszámolóban és az intézményi önértékelésben követhetők az eredmények (különös tekintettel az osztályfőnökök tevékenységére, a diák-önkormányzati munkára, az egyéni fejlesztésre).

A beszámolóban, pedagógiai programban részletesen szerepel a személyiségfejlesztéssel kapcsolatos feladatok megvalósítása: egyéni tanácsadás, nevelési tanácsadó igénybe vétele, osztálykeretben megvalósuló személyiségfejlesztés. (pedagógiai program, munkaterv, beszámoló, vezetői, pedagógus, szülői interjúk)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

A különböző tudásbeli és motivációs különbségekkel az iskolába érkező tanulók számára változatos pedagógiai módszereket, tanulásszervezési eljárásokat alkalmaznak a tanulók képességeinek és személyiségének fejlesztése érdekében.(pedagógiai program, vezetői, pedagógus, szülői interjúk)

2.1.3.

A tanulók személyes és szociális képességeik felmérésére alkalmas módszereket, eszközöket, technikákat alkalmaznak a pedagógusok az intézményben.

A megfelelő infrastruktúra és személyiségfejlesztő munkaterv, módszertan, pszichológiai tesztek, mérőeszközök rendelkezésre állnak. Kiemelt feladat a tehetséggondozás és az egyéni odafigyelés a tanulókra. Bemeneti mérés a 9. évfolyamon, a hozzáadott érték mérése a későbbi évfolyamokon történik. (pedagógiai program, vezetői, pedagógus, szülői interjúk)

2.2. Hogyan fejlesztik az egyes tanulók személyes és szociális képességeit (különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulókra)?

2.2.4.

A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, és ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással.

Az iskola az elmúlt években számos, a módszertani munka megújítását, és a hátrányos helyzetű tanulók integrációját segítő nyertes pályázat részese és megvalósítója volt. A személyiségfejlesztéssel kapcsolatos célok, területek, feladatok egyértelműen megfogalmazottak a pedagógiai programban. A belső tudásmegosztás jól működik, a személyes kapcsolattartás mindennapos. Szakmailag jól felkészült, az innovációra fogékony tantestület jó légkörben dolgozik a tanulók fejlesztése érdekében. (vezetői, pedagógus, szülői interjúk)

2.2.5.

A fejlesztés eredményét folyamatosan nyomon követik, s ha szükséges, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre.

Osztályfőnök feladata a nyomon követés és irányítás. (pedagógiai program)

2.2.6.

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban, a mindennapi gyakorlatban (tanórai és tanórán kívüli tevékenységek), DÖK programokban.

Az egyéni követés rendszere a Pedagógiai Programban kidolgozott. A munkatervekben konkrét feladatokkal, felelősökkel, a beszámolóban reflexiókkal nyomon követhető a megvalósítás.

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók mindegyikénél rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő és oktató munkájukban.

Szoros kapcsolatot ápolnak a szülőkkel és a segítő intézményekkel. (jegyző, családsegítő, szakszolgálat) Elsősorban az osztályfőnök és a gyermek- és ifjúságvédelmi felelős feladata az információszerzés. Rendszeres fogadóórát biztosítanak a szülők számára (havi, heti alkalmak). (pedagógiai program, munkaterv, beszámoló, pedagógus és szülői interjú)

2.3.8.

Az intézmény vezetése és érintett pedagógusa információkkal rendelkezik minden tanuló szociális helyzetéről.

Kiemelten fontos az osztályfőnök szerepe az információszerzésben. A 9. évfolyamon az osztályfőnök információkérő lap, és egyéb nyilatkozatok (szociális helyzet, ingyenesség) segítségével pontos információkhoz jut. Megtörténik a szülőkkel való konzultáció szülői értekezleteken, fogadóórákon, esetleg családlátogatás alkalmával. A félévi osztályozó értekezleten sor kerül a 9. évfolyamos osztályok bemutatására. (pedagógiai program, vezetői, pedagógus, szülői interjú)

2.3.9.

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez, integrációs oktatási módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti, képzési, oktatási programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket, célzott programokat tár fel, kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal, stb.

A pedagógiai programban kidolgozott a tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkóztatását segítő program. Több éves pályázati munka, továbbképzések, tananyagfejlesztések, jó gyakorlatok bevezetése, szaktanárok által kidolgozott fejlesztések, szakmai anyagok rendelkezésre állnak. Vezetői önfejlesztési terv egyik kiemelt feladata a lemaradó tanulóknak nyújtott segítségadás kereteinek továbbfejlesztése.

2.4. Hogyan támogatják az önálló tanulást, hogyan tanítják a tanulást?

2.4.10.

Az önálló tanulás támogatása érdekében az intézmény pedagógiai programjával összhangban történik a nevelési-oktatási módszerek, eljárások kiválasztása vagy kidolgozása, és azok bevezetésének megtervezése.

A szakmai munkaközösségek kiemelt feladatai a megfelelő felkészítés a kétszintű érettségire, és tanulmányi versenyekre. Csoportbontások, kiscsoportos, a tanulók képességeihez igazodó foglalkozások működnek. (pedagógiai program, vezetői és pedagógus interjú)

2.4.11.

Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak.

A tanulási hátrányokkal küzdő tanulók részére rendszeresen folynak a felzárkóztató foglalkozások és korrepetálások. (pedagógiai program)

2.4.12.

A pedagógusok az önálló tanuláshoz szakszerű útmutatást és megfelelő tanulási eszközöket biztosítanak, alkalmazva a tanulás tanítása módszertanát.

A megfelelő tanulási eszközök rendelkezésre állnak, könyvtár, interaktív táblák, IKT eszközök, folyamatos fejlesztés alatt állnak, a tankönyvválasztás az előírásoknak megfelelően történik.

2.5. Hogyan történik a tanulók egészséges és környezettudatos életmódra nevelése?

2.5.13.

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető.

Az elmélet a helyi tantervben részletesen kidolgozott, a megvalósítás a munkatervekben, beszámolókból szerepel.

2.5.14.

A tanórán kívüli tevékenységek alkalmával a tanulók a gyakorlatban alkalmazzák a téma elemeit.

A természettudományos, a testnevelési és az osztályfőnöki munkaközösség programjai, témaválasztásai megvalósítják a téma elemeit: versenyek, kirándulások, közösségi szolgálat területei, NETFIT állapotfelmérés, sportköri programok. (pedagógiai program, munkatervek, beszámolók, vezetői és pedagógus interjúk)

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

A stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat megvalósítja az intézmény.

A közösségfejlesztés elsődleges színtere az osztályközösség. Diákönkormányzat működik, hagyományőrző iskolai programokat szerveznek. Tanulmányi kirándulások, kulturális és sportrendezvények, iskolai ünnepek, egyházi alkalmak is szolgálják a közösségfejlesztő feladatokat. (pedagógiai program, munkatervek, beszámolók, vezetői és pedagógus interjúk)

2.6.16.

A pedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével, és az alapján valósítják meg a rájuk bízott tanulócsoportok, közösségek fejlesztését.

A nevelőtestület, a pedagógusok, az osztályfőnökök feladatait részletesen felsorolja a pedagógiai program, a gyakorlati megvalósítás a beszámolókból jól követhető, a pedagógus interjú alapján bizonyított, hogy jól felkészültek, elkötelezettek az iskola pedagógusai. A befogadás, elfogadás jellemzi az intézményt: a különböző szociális környezetből különböző tudásszinttel érkező tanulók büszkén vállalják, hogy "Móriczosok".

2.6.17.

A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az osztályfőnökök, a diákönkormányzat tevékenységére, az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára.

A beszámolókból jól követhetők a megvalósítás eredményei.

2.6.18.

Az intézmény gondoskodik és támogatja a pedagógusok, valamint a tanulók közötti folyamatos információcserét és együttműködést.

A kapcsolattartás folyamatos, e-napló működik, a hozzáférés minden érintett számára biztosított. Iskolai honlap működik. Minden héten fogadóóra, melyet az egyéni fejlesztésre is felhasználnak.

2.7. Az intézmény közösségépítő tevékenységei hogyan, milyen keretek között valósulnak meg?

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Nagyon sok rendezvény: ünnepi rendezvények, lelki alkalmak, hagyományok, szalagavató, nemzetközi cserekapcsolatok, kirándulások, pályázati programok (Határtalanul, Erasmus programok), (pedagógiai program, munkatervek, beszámolók, vezetői, pedagógus és szülői interjúk)

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A diákönkormányzat tevékenysége írásban nem dokumentált, az interjúk alapján a programok szervezése a hagyományoknak megfelelően megtörténik.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülői részvétel és feladatvállalás hatékonyságának javítása érdekében intézkedési terv készült az intézményi önértékelés kimeneteleként. SZMK részt vesz a közösségi alkalmak szervezésében. (vezetői és szülői interjúk)

2.7.22.

Bevonják a tanulókat, a szülőket és az intézmény dolgozóit a szervezeti és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába.

Szülői Munkaközösség véleményt nyilváníthat, javaslatokat tehet. DÖK véleményezhet. A nevelőtestület jogköre kidolgozott. (pedagógiai program, SZMSZ, munkaterv)

2.7.23.

A részvétellel, az intézmény működésébe való bevonódással és a diákok önszerveződésének lehetőségeivel a tanulók és a szülők elégedettek.

A szülői interjú alapján a szülők és a diákok is elégedettek.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményi önértékelés során készült intézkedési tervben leírt feladatok megvalósítása - a szülői aktivitás fejlesztése érdekében, a felzárkóztató foglalkozások megújításának továbbvitele. A diákönkormányzat munkájának dokumentálása.

Kiemelkedő területek:

A személyes odafigyelés, a toleráns, elfogadó gyerekközpontú szemlélet mind a vezetés, mind a pedagógusok részéről az intézmény egyik legnagyobb erőssége. A tantestület a tanulók érdekében maximálisan együttműködő, innovatív, a megújulásra folyamatosan kész, jó légkörben dolgozik együtt. Magas szintű személyiségfejlesztő és közösségteremtő munka valósul meg. A pedagógusok bármely területen maximális támogatást adnak a tanulóknak. Kiemelt hangsúlyt fektetnek a hagyományok ápolására, a nemzeti kultúra megismerésére, a magyarságtudat, hazaszeretet kialakítására, a keresztyén, református értékek és erkölcs megőrzésére és átadására. Az intézményben nagy hangsúlyt kap a nevelés. Az iskola erőssége a szociálisan hátrányos helyzetű tanulók segítése, támogatása.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége.

A tanulók eredményeit nyomon követik, a kapott eredményeket elemzik és beépítik az intézmény tervezési folyamatába. Alkotó részvétel a tanulásban, a problémamegoldó gondolkodás előtérbe állítása, témahetek, jelenség alapú tanulás, kompetenciaalapú oktatás mind-mind a tanulók eredményességének javítása érdekében történik.

3.1.2.

Az intézmény partnereinek bevonásával történik meg az intézményi működés szempontjából kulcsfontosságú sikertényező indikátorok azonosítása.

Az iskola szoros munkakapcsolatot tart fenn a Jász-Nagykun-Szolnok megyei Pedagógiai Intézettel; a Református Pedagógiai Intézettel, a regionális intézményekkel (óvodák, általános és középiskolák), református gyülekezetekkel, civil szervezetekkel. Az intézmény partnerei közül az SZMK, a helyi önkormányzat és a fenntartó véleménye, visszajelzései kulcsfontosságúak a sikertényező indikátorok azonosításában.

3.1.3.

Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: kompetenciamérések eredményei, tanév végi eredmények – tantárgyra, 2 évre vonatkozóan, versenyeredmények: országos szint, megyei szint, tankerületi szint, települési szint, érettségi vizsga eredmények, egyéb vizsgaeredmények, továbbtanulási mutatók, elismerések, lemorzsolódási mutatók (évismétlők, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló), neveltségi mutatók, stb.

Mind a pedagógiai program, mind az SzMSz előírja az eredmények kiértékelését, nyilvánosságra hozatalát. A beszámolóban részletes statisztikák, elemzések találhatóak az intézményi eredményekről. Kimeneti mérésenként az érettségi vizsgák szolgálnak. Köztes mérések az év eleji és év végi szintfelmérők (mely alapján a csoportbontások megtörténnek, illetve 9. évfolyam végén a csoportok közti átmenet biztosított), valamint a kompetenciamérések. Ezeket folyamatosan nyomon követik, elemzik, a levont következtetésekből feladatokat tűznek ki maguknak. (beszámolók, pedagógusi és vezetői interjúk) A tanulók fizikai állapotának felmérésére a NETFIT mérést alkalmazzák (a jogszabály szerint), bár a helyi tantervben még hungarofit mérés szerepel.

3.1.4.

Az országos kompetenciamérésen az intézmény tanulóinak teljesítményszintje évek óta (a háttérváltozók figyelembevételével) emelkedik/a jó eredményt megtartják.

Folyamatosan elemzik, hogyan viszonyul az iskola mérési teljesítménye az országos átlaghoz és a hozzá hasonló iskolák átlagához (kompetenciatípusonként és mért évfolyamonként). Több évre visszamenőleg megtalálhatók a kitűzött célok, fejlesztési stratégiák. Az eredmények elemzése megtörtént. Az országos kompetenciamérésen az intézmény teljesítményszintje szignifikáns eltérést nem mutat az országos és községi iskolák átlagát tekintve, és kimutatható, jelentős változás az utolsó öt évben nem történt. A gimnáziumi ágazatban az alapszintet el nem érő tanulók aránya matematikából és szövegértésből is kevesebb, mint az országos átlag. A szakközépiskolában az alapszintet el nem érők aránya matematikából az országos átlag felett van, de nem szignifikáns a különbség, szövegértésből az országos átlag alatt marad az arány. (beszámolók, mérési eredmények)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő.

A Pedagógiai Programban megfogalmazott nevelési célok megvalósulnak. Az iskola tanulóinak neveltségi szintje, szellemisége, megjelenése a szülők és a pedagógusok elvárásainak megfelelő, tevékenységükkel bizonyítják, hogy magukévá teszik az iskola erkölcsi értékeit, büszkén vállalják a közösséghez tartozásukat. (interjúk, bejárás) Beiskolázási mutatóik javuló tendenciát mutatnak, tanulók a nevelési céljaikban megfogalmazott elvárásokat megfelelő szinten teljesítik. (pedagógiai program, vezetői, szülői és pedagógus interjúk) Az eredmények eléréséhez az alkalmazotti közösség teljes mértékben hozzájárul (munkatervek, beszámolók).

3.2.6.

Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak oktatása eredményes, amely mérhető módon is dokumentálható (az emelt- és középszintű érettségi tantárgyak aránya, eredményei, versenyeredmények, felvételi eredmények, stb.).

Nyilvántartják és megfelelően elemzik az intézményi eredményeket. Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés folyamatosan jelen van az intézményben. A mérések eredményeit beépítik a fejlesztés folyamatába. Az intézmény fontosnak tartja az idegennyelvi készségek, valamint a digitális kompetencia megalapozását. (pedagógiai program, beszámolók, vezetői és pedagógus interjúk).

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

Az eredményekhez a nevelőtestület minden tagja hozzájárul, amely a munkaközösségek, munkacsoportok tevékenysége és hatékony együttműködése révén valósul meg. A szakmai közösség az egyéni kezdeményezéseket, innovációt elfogadja, a megvalósításban aktívan részt vesz. (vezetői és pedagógus interjúk)

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Jász-Nagykun-Szolnok megyei közgyűlés által 2007. szeptemberében adományozott Európa Díj

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról.

SZMSZ-ben előírt, beszámolóknak megjelennek a részletes statisztikák, értekezleteken ismertetik az eredményeket. Rendszeresen tartanak nevelőtestületi értekezleteket. A munkaközösségek folyamatosan egyeztetnek a megfelelő információáramlás érdekében. Belső hálózat működik, ahol a munkaközösségek megoszthatják egymás között szakmai anyagiakat. minden héten tartanak rövid értekezletet. Az intézmény vezetése fontosnak tartja a tanulási eredmények megosztását, a tantestület tájékoztatását. A tapasztalatoknak megfelelően fejlesztési stratégiát dolgoznak ki. (SzMSZ, beszámoló, vezetői és pedagógus interjúk)

3.3.10.

Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása tantestületi feladat.

A munkatervi beszámolóban megtörténik az elemzés-értékelés, a felelősök kijelölése is megtörténik. A szakmai munkaközösségek belső tudásmegosztással, hospitálásokkal, célok meghatározásával támogatják az eredményes oktatást, nevelést. Az eredményeket a tantestület egésze megismeri, levonja a szükséges szakmai tanulságokat, és ennek tükrében, ha szükséges, változtat előzetes tervein. Az eredmények elemzése, a szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása visszatükröződik a tantestület munkájában. (vezetői és pedagógus interjúk)

3.3.11.

A belső és külső mérési eredmények felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelés eljárásában.

A külső és belső mérési eredmények felhasználásra kerülnek, melyek visszatükröződnek az intézményi önértékelésre épülő intézkedési tervekben is. (vezetői és pedagógus interjúk, önfejlesztési tervek, munkatervek, beszámolók).

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

Elsősorban osztályfőnöki feladat a továbbtanulók nyilvántartása. Pontos adatokat gyűjteni nehézkes, az érettségi évében még tudnak a tanulók beiskolázásáról, elhelyezkedésükről. A hosszabb távú nyomon követés rendszere kidolgozás alatt van, az erre kapott eredményeket majd szeretnék beépíteni a képzési struktúra folyamatos megújításához. A tanulók nyomon követési rendszerének aktualizálására intézkedési terv készült.

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A tanulók eredményeinek ismeretében, annak maximális figyelembe vételével történik meg a pedagógiai munka fejlesztése.

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményi önértékelés során már megállapított, és kidolgozás alatt álló tanulói nyomon követési rendszer bevezetése, működtetése, a kapott eredmények felhasználása a pedagógiai, szakmai munka fejlesztésére. Az infrastruktúra, az eszközellátás a lehetőségek szerinti további folyamatos fejlesztése. A pedagógiai program, a helyi tanterv folyamatos aktualizálása a változásokhoz.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény Pedagógiai Programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége, alkotó részvétel a tanulásban, a problémamegoldó gondolkodás előtérbe állítása, a kompetencia alapú oktatás és az eredményes tanulás módszereinek elsajátítása. Kiemelkedő, hogy ugyanolyan prioritást kap a diákok nevelése is. Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket (kompetenciamérések eredményei, versenyeredmények, beiskolázási mutatók, tanév végi adatok, vizsgaeredmények, lemorzsolódási mutatók, elégedettségi mutatók, neveltségi mutatók). A kompetenciamérések illetve házon belüli mérések eredményeiről korrekt információt adnak, meghatározzák a fejlesztéshez, változtatáshoz szükséges lépéseket. A mérések eredményeit beépítik a fejlesztés folyamatába. Az eredményekhez a nevelőtestület minden tagja hozzájárul, mely a munkaközösségek, munkacsoportok példaértékű tevékenysége és hatékony együttműködése révén valósul meg. Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása folyamatosan jelen van. A kompetenciamérések ill. házon belüli mérések eredményeiről korrekt információt adnak, meghatározzák a fejlesztéshez, változtatáshoz szükséges lépéseket. A pedagógiai folyamatokat átgondolják, megtervezik, levonják a megfelelő konzekvenciát és megalkotják a fejlesztési és a tehetséggondozáshoz szükséges terveket. Mérési-értékelési módszerek jól működnek, az óralátogatások rendszere hasznos. Kiemelkedő az intézményi, pedagógusi önértékelés rendszerének gyakorlata, eredményeinek beépítése a pedagógiai munkába.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

4.1. Milyen pedagógus szakmai közösségek működnek az intézményben, melyek a fő tevékenységeik?

4.1.1.

Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok együttműködése jellemző, (szakmai) munkaközösségek, egy osztályban tanító pedagógusok közössége.

Az intézmény tantárgyi munkaközösségei között megvalósul a szakmai együttműködés (pl. a szociális kompetenciák témáit beépítik az osztályfőnöki órák tanmenetébe). A szakmai munkaközösségek saját, belső használatú mappát hoztak létre és működtetnek sikeresen (SzMSz, pedagógus interjú)

4.1.2.

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. A munkaközösségek önálló munkaterv szerint dolgoznak, a pedagógiai programmal és éves munkatervvel összhangban, munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. Feladataik: a szakmai munka színvonalának, minőségének javítása, koordinálása. (SzMSz)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott, a munkaköri leírásokban rögzített. A munkaközösség vezetőket a közösség tagjai választják meg, az igazgató komoly

jogkörrel ruházta fel őket, részt vesznek a pedagógusok belső ellenőrzésében. (SzMSz, vezetői interjú)

4.1.4.

Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik.

Az intézmény évek óta megszervezi az ún. jelenségalapú témahetet. A novemberben sorra kerülő rendezvény óriási erőfeszítést igényel, a munkaközösségek együttműködése nélkül el sem lehetne képzelni a megvalósítást. A témahetet intézményi szinten szervezik, szerves része a tanmeneteknek. A szervezés az órák 50%-át érinti, ezért komoly szervezeti összhangra van szükség a lebonyolításhoz. (éves munkaterv, pedagógus interjú)

4.1.5.

Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra.

Az intézményi feladatelosztás áttekinthető és következetes. A vezetés komoly hangsúlyt fektet a belső tudásmegosztásra, az Office 365 közös használata ebben nagy segítséget jelent. A vezetés erősen támaszkodik a munkaközösségek munkájára. (vezetői interjú)

4.1.6.

A munkaközösségek bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése.

Az iskola pedagógiai folyamatainak tervezése és megvalósítása a munkatársi közösség bevonásával történik. A munkaközösségek az éves munkaterv alapján részt vesznek a szakmai munka belső ellenőrzésében, a pedagógusok értékelésében. (SzMSz) Az egymást segítő, támogató közösség igényli a rendszeres tudásmegosztást, a szakmai kommunikáció formája is kialakult. (pedagógus interjú)

4.1.7.

A tanulók nevelése-oktatása érdekében a szakmai közösségek tevékenységén túl a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldásában.

Az intézményi szintű együttműködés alapfeltétele az állandó kommunikáció, a keddenként sorra kerülő értekezleteken felmerülő problémákat így azonnal megismeri a Tantestület. A pedagógusok kezdeményezők és kiválóan együttműködnek egymással. (pedagógus interjú)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka.

Az intézmény minden szintjén (munkaközösségek, vezetőség, partneri kapcsolatok) érezhető a magas szervezeti kultúra üdítő jelenléte. A műhelymunkák eredményei sem maradnak a műhelyek (munkaközösségek) „falai” között, hanem láthatóvá, hozzáférhetővé válnak a tantestület ill. a partnerek számára is. A Témahetek produktumaiból kiállítást szerveznek. (munkaterv, pedagógus interjú)

4.2.9.

Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása.

A munkaközösségek által használt mappákba betekintést nyerhetnek az érdeklődő kollégák, így a jó gyakorlatok ismertetésének kialakult a belső rendje. Az intézmény szaktanácsadói rendszeresen tájékoztatják a kollégákat a legújabb tanulószervezési és pedagógiai-módszertani lehetőségekről. (pedagógus interjú)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

A tudásmegosztás az intézmény szervezeti kultúrájának szerves része, a szaktanácsadók és a munkaközösségek ebben oroszlánrészt vállalnak. (vezetői és pedagógus interjúk, munkaközösségek beszámolóí)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az információátadás hagyományos (keddenként értekezlet) és infokommunikációs csatornán keresztül zajlik. A vezetés különös figyelmet fordít a zavartalan információátadásra, ebben nagy segítség a vezető szakmai hozzáértése és a téma iránti elkötelezettsége. (vezetői és pedagógus interjúk)

4.3.12.

Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció. Mindhárom jelző megállja a helyét; a rendszerességet az állandóság (heti rendszerességgel megtartott értekezletek) biztosítja, a szervezettséget a minden szinten tapasztalható kifinomult eljárásrendek garantálják, a hatékonyságot pedig az elért eredmények jelzik. (pedagógus interjú)

4.3.13.

Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel.

Az intézmény él az információátadás szóbeli (értekezletek), digitális (belső informatikai hálózat) és papíralapú (a szülőket levélben értesítik a legfontosabb információkról) eszközeivel. (pedagógiai program, pedagógus interjú)

4.3.14.

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés.

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. (pedagógus interjú)

4.3.15.

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek.

A munkatervben rögzített, tervezhető nevelőtestületi értekezletek és az iskolavezetés ülései mellett a stratégiai megbeszélések (fenntartóval együtt tartott megbeszélések) célszerűségi alapon történik, a résztvevők a témában érdekeltek. (SzMSz)

4.3.16.

A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban vagy írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz.

Az intézmény belső önértékelése kimagasló mértékben és színvonalon zajlik. Az értékelés kiszámítható és következetes, az azzal kapcsolatos információk szóban és írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz. (pedagógus interjú)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény rendkívül differenciált tanulói összetétellel működik, ezért a differenciált tanulásmódszertan alkalmazása a rendszer számára létkérdés, folyamatosan fejlesztendő terület. A jelenlegi szinten tartás után a differenciált oktatásszervezés és a változatos tanításmódszertan hatékonyságának további növelése az országos kompetenciamérések során nyert eredmények javítása érdekében.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény nyitott az innovációra, az újdonságokat a tantestület pozitívan fogadja. A munkaközösségek hatékonyan dolgoznak, munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. A vezetés ösztönzi és támogatja az intézményen belüli együttműködések, támaszkodik a munkaközösségek munkájára, ez hozzájárul a jó intézményi légkör kialakulásához és fenntartásához.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése.

Pedagógiai programban, SzMSz-ben megtörténik a külső partnerek beazonosítása, a velük való kapcsolattartás rendszere és formái. Külső kapcsolata van az iskolának fenntartóval, egyházi szervezetekkel, szülőkkel, önkormányzati és állami szervekkel határon belüli és határon túli református iskolákkal, a térség iskoláival, külföldi partnerekkel. (pedagógiai program, SzMSz, vezetői, pedagógus és szülői interjú)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az intézmény minden pedagógusa számára ismert külső partnerek köre. (SzMSz, pedagógiai program, pedagógus interjú).

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az intézmény külső partnereivel való kapcsolattartás rendje meghatározott. (pedagógiai program, SzMSz, munkatervek)

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során megtörténik az érintett külső partnerekkel való egyeztetés.

A külső partnerekkel jó kapcsolatot ápolnak, pedagógiai-szakmai szükségletek szerint egyeztetnek.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Igen, bár a térség cégeivel, vállalataival javítani lehetne a visszacsatolást a képzések aktualizálása érdekében. (vezetői interjú)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A panaszkezeléssel az intézmény vezetője és a pedagógusok is foglalkoznak.

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek.

SZMSZ-ben előírtaknak megfelelően. Az intézmény honlapján megjeleníti az előírt dokumentumokat, eredményeket, szabályzatokat, információkat.

5.3.8.

Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú).

A pedagógiai programban megtalálható: hagyományos formákon kívül (fogadóórák, szülői értekezletek, tanévnnyitók, tanévzárók, nyílt nap), az iskola folyosóján elhelyezett faliújságok, valamint az iskolarádió. Ezen kívül az iskola honlapján tájékozódhatnak tevékenységükről, eredményeikről, programjaikról a külső partnerek. (munkatervek, pedagógiai program, vezetői, szülői interjú)

5.3.9.

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.

Igen. (SzMSz, munkatervek, vezetői és szülői interjúk)

5.4. Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?

5.4.10.

Az intézmény részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben.

Az intézmény rendszeresen, nagyon sokrétűen részt vesz a helyi közéletben, a város meghatározó szellemi központja. Más szakmai szervezetek munkájában is részt vesznek, az intézmény pályázott: a Református Pedagógiai Intézmény referencia intézménye szeretne lenni. (vezetői és pedagógus interjúk)

5.4.11.

Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Igen, a beszámolóban (nagyon részletes statisztikákkal) nyomon követhető a résztvevő partnerek széles köre, a tanulók által teljesített órák és tevékenységek.

5.4.12.

A pedagógusok és a tanulók részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken.

Rendszeresen részt vesznek a rendezvényeken.

5.4.13.

Az intézmény kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét elismerik különböző helyi díjakkal, illetve az ezekre történő jelölésekkel.

A kiemelkedő munkát végzett tanulók, pedagógusok szakmai elismerése megtörténik (Móricz-díj).

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Panaszkezelési szabályzat leírása az egyértelmű folyamat érdekében. Még szorosabb kapcsolat kialakítása a térség gazdasági szereplővel, hogy mindkét fél alkalmazkodni tudjon a folyamatosan változó gazdasági környezet igényeihez.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény nagyon jó kapcsolatot ápol mind a fenntartóval, mind a városi önkormányzattal, a közösség életében fontos szerepet tölt be. Jó az együttműködés a térség általános iskoláival, nagyon sok munkát és anyagi áldozatot is vállalnak a beiskolázás javítása érdekében. Kiemelkedően jó kapcsolatokat ápolnak a határon túli partnereikkel (Erdély, Felvidék, Lengyelország), rendszeresen a közös programok a testvériskolákkal és a pályázatok segítségével létrejött kapcsolataikkal.

6. A pedagógiai munka feltételei

6.1. Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

6.1.1.

Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé.

Az intézmény folyamatosan figyel a felmerülő szükségletekre (pl. tornaterem), reális képpel rendelkezik a tárgyi és humán erőforrás igényekről. Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározó strukturális igényeket folyamatosan jelzi a fenntartónak. (bejárás, vezetői interjú)

6.1.2.

Az intézmény rendelkezik a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervvel, amely figyelembe veszi az intézmény képzési struktúráját, a nevelőmunka feltételeit és pedagógiai céljait.

Az intézmény már most is rendkívül összetett tevékenységet lát is, a jövőben ez várhatóan kiegészül óvodai neveléssel is. A többcélú intézmény infrastruktúrájának megfeleltetése a színes feladatellátásnak csak úgy képzelhető el, ha a vezetés rövid-, közép-, és hosszútávú elképzelések mentén tudatosan tervez és építkezik. Az éves beszámolók tartalmazzák az infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó igényeket.

6.2. Hogyan felel meg az intézményi tárgyi környezet a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának?

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

Az igényeket a bemeneti mérések hivatottak felmérni, a nyert eredmények alapján az eljárásrendet szigorú belső protokoll rögzíti. Adott esetben a csoportváltást a tanár és a diák is kezdeményezheti. (pedagógiai program, vezetői interjú)

6.2.4.

Arra törekszik, hogy az intézkedési tervnek megfelelő fejlesztés megtörténjen, és ehhez rendelkezésre állnak a megfelelő tárgyi eszközök.

Az intézmény jelentős erőforrásokat mozgósít annak érdekében, hogy a rászoruló tanulók fejlesztése megtörténjen (fogadóórák biztosítása, szülők tájékoztatása, a mérési eredmények visszacsatolása a pedagógiai folyamatokba), az ehhez szükséges megfelelő tárgyi eszközök rendelkezésre állnak (vezetői interjú).

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

Az intézmény az IKT-eszközöket rendszeresen alkalmazza a nevelő-oktató munkájában, az eszközök kihasználtsága, tanórán való alkalmazásuk nyomon követhető.

A pedagógusok a rendelkezésükre álló IKT eszközöket rendszeresen alkalmazzák nevelő-oktató munkájuk során, az eszközök kihasználtsága, alkalmazása a tanórán és a hagyományos tanórán kívüli tevékenységek során (jelenség alapú hét) egyértelműen hatékony. (pedagógus és vezetői interjú)

6.4. Hogyan felel meg a humán erőforrás az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

6.4.6.

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humán erőforrás szükségletéről.

Az intézményvezető rendszeresen felméri a felmerülő szükségleteket, reális képpel rendelkezik az általa vezetett intézmény humánerőforrás szükségletéről (informatika szakos tanár). (vezetői interjú)

6.4.7.

A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára.

A vezető nem kizárólag a felmerülő munkaerőhiányt, hanem a lehetséges megoldást is időben jelzi a fenntartónak (vezetői interjú).

6.4.8.

A pedagógiai munka megszervezésében, a feladatok elosztásában a szakértelem és az egyenletes terhelés kiemelt hangsúlyt kap.

A pedagógiai munka megszervezésében az egyenletes terhelés, a feladatok elosztásában szakértelem elve érvényesül. A helyettesítések megszervezésben a racionalitás (intézményi érdek) és a személyes igények egyidejűleg jutnak érvényre, szigorúan ügyelve az azonos megítélésre. (munkaterv, továbbképzési terv, pedagógus és vezetői interjúk)

6.4.9.

A pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelő, oktató munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak.

A pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a törvényben előírtaknak. Az éves beiskolázási terv és az ötéves továbbtanulási program garantálja a megfelelés hosszabb távú érvényességét is.

6.4.10.

Az intézmény pedagógus-továbbképzési programját az intézményi célok és szükségletek, az egyéni életpálya figyelembe vételével alakították ki.

Az intézmény pedagógus-továbbképzési programja tudatos építkezésről tanúskodik. A pedagógusok nem kizárólag teljesítik a törvény által előírt kötelező továbbképzéseket, hanem az intézményi céloknak és érdeklődési köreiknek megfelelő továbbképzéseken vesznek részt, szem előtt tartva a Református Pedagógiai Intézet ajánlásait. (pedagógiai program, pedagógus és vezetői interjúk)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Az intézményben folyó pedagógiai munka belső ellenőrzésének ütemét értelemszerűen ebben az időszakban a folyamatosan, mindenkire kiterjedő pedagógiai-szakmai ellenőrzés határozza meg. A vezetők felkészültek, azonosultak az ellenőrzés célkitűzésével, a külső protokoll szerint elvégzett belső ellenőrzés rendkívül előrehaladott állapotban van, a tantestület felkészült a külső ellenőrzésre.

6.5. Milyen szervezeti kultúrája van az intézménynek, milyen szervezetfejlesztési eljárásokat, módszereket alkalmaz?

6.5.12.

Az intézmény vezetése személyesen és aktívan részt vesz a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében.

A hatékony és jogszerű működéshez rendszeres és jól szabályozott ellenőrzési rendszer működtetése szükséges. Az intézmény vezetése, azon belül maga a vezető személyesen és szakmailag is élen jár a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében. (pedagógus és vezetői interjú)

6.5.13.

Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik.

Az intézményre általában is elmondható összehangolt munka különösen igaz a szervezeti és tanulási kultúrára. Ezeknek az értékeknek valódi intézményi kultúrája alakult ki, az egyes

végrehajtási stádiumok (döntéshozatal, ellenőrzés, visszacsatolás) szervesen illeszkednek egymáshoz. (munkatervek, beszámolók, pedagógus és vezetői interjúk)

6.5.14.

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző.

Az intézmény alkalmazottai büszkék a „Móriczos” létre, a jó intézményi légkör az egyik fontos záloga a hatékony együttműködésnek. (bejárás, pedagógus és szülői interjúk)

6.5.15.

Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül.

A pedagógus interjú során egyértelművé vált, hogy a nevelőtestület tagjai között aktív az együttműködés, megosztják egymással a jó gyakorlatokat. A tudásmegosztást nagy mértékben generálja az intézmény egyik specialitása, a jelenség alapú hét; a novemberenként sorra kerülő hét intézményesíti a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatok megbeszélését.

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az intézmény alapidokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében, és a nevelő-oktató munka részét képezik.

Az intézmény hagyományosan meghatározó szerepet tölt be a térség oktatási életében. A Móricz jelenléte ma is meghatározó a városban, a hagyományok ezekre az alapokra épülnek; a 300 éves oktatási múlt, közösen (egyházközség és város) vállalt áldozatok és feladatok tiszteletben tartása, ápolása, az intézmény jó hírnevének megőrzése érezhető az intézményi légkörben. (pedagógiai program, szülői interjú)

6.6.17.

Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, nyitottak új hagyományok teremtésére.

A külső partnerek közül a város folyamatosan igényt tart az intézmény együttműködésére a nemzeti ünnepek alkalmával. Az egyházi ünnepekről a templomban, istentisztelet keretében emlékeznek meg. Az intézmény kiterjedt testvériskolai kapcsolattal rendelkezik, a kárpátaljai Nagydobronnyal évekre visszamenőleg, Iglóval pedig reményt keltően perspektivikus kapcsolatot épített ki. Az intézmény aktívan részt vesz a Határtalanul programban is, az ebben rejlő kapcsolati tőke nagysága a későbbiekben mutatkozik meg. (pedagógiai program, vezetői, pedagógus és szülői interjúk)

6.7. Hogyan történik az intézményben a feladatmegosztás, felelősség- és hatáskörmegosztás?

6.7.18.

A munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről rendszeresen beszámolnak.

Az intézményben a feladat-, felelősség- és hatásmegosztás a pedagógiai programban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak nyomon követhető, az interjúkból pedig a működés jó mechanizmusa is igazolható.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A feladatmegosztásban az egyenletes terhelés megvalósítása kiemelt hangsúlyt kap. (vezetői és pedagógus interjúk)

6.7.20.

A felelősség és hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában (SZMSZ) rögzítetteknek, és támogatják az adott feladat megvalósulását.

A hatáskörök rögzítettek az SzMSz-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóban ezek megvalósulása nyomon követhető.

6.8. Hogyan történik a munkatársak bevonása a döntés előkészítésbe (és milyen témákban), valamint a fejlesztésekbe?

6.8.21.

Folyamatosan megtörténik az egyének és csoportok döntés előkészítésbe történő bevonása - képességük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján.

A vezetővel és a pedagógusokkal készült interjú igazolja ezek megvalósulását.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntéshozatal mechanizmusának rendje kialakult, a végrehajtás az intézményi kultúra keretében zajlik, a dokumentálás is megtörténik. (munkatervek, pedagógus és vezetői interjú)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

Az intézmény munkatársai képességük, szakértelmük, érdeklődésük szerint javaslatokkal segítik a fejlesztést.

Az intézmény innovatív jellegzetessége egyértelműen kiderül a deklarált célokból, a megvalósítás érdekében tapasztalható aktív pályázati tevékenységből és a tantestület befogadó, újító szellemiségéből. (vezetői, pedagógus és szülői interjú)

6.9.24.

Az intézmény lehetőségeket teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokra, fórumokra.

Az intézmény a vállalt feladatai (befogadó jelleg, szakmai felkészültség) elvárja az innovációt és a kreatív gondolkodást, az ehhez szükséges lehetőségeket biztosítja. (vezetői és pedagógus interjú)

6.9.25.

A legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére, alkalmazására nyitott a testület és az intézményvezetés.

Az iskola munkatársai összegyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül; továbbképzéseken vesznek részt és szerveznek is továbbképzéseket, bemutató órákat. (pedagógus interjú)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény működésének minőségét meghatározó partneri elégedettség mértékének és a belső intézményi légkör minőségének további növelése érdekében a pontosság következetes és egyenlő mértékű elvárása.

Kiemelkedő területek:

A pedagógiai munka tárgyi és személyi feltételi adottak, a felmerülő igényeket az intézmény vezetése és a fenntartó igyekszik megteremteni. A pedagógiai folyamatok szabályozott keretben zajlanak, ennek egyik tartópillére az intézményben tapasztalható hatékony kommunikáció. A dolgozók ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, emellett nyitottak új hagyományok megteremtésére is. Példamutató a kapcsolat az intézmény és a város között. A pedagógusok végzettsége, szakképzettsége megfelel a nevelő-oktató munka feltételeinek és az intézmény deklarált céljainak. Az iskola vezetése támogatja az innovációt, kreatív gondolkodást, melyben a pedagógusok konstruktívan együttműködnek. Az intézmény szervezeti kultúrájának része a közös gondolkodást, együttműködést ösztönző alkalmak megteremtése.

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés

7.1. Hogyan jelennek meg a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban meghatározott célok a pedagógiai programban?

7.1.1.

Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban és az érettségi követelményekben foglaltakkal.

Az említett szabályozóknak teljes mértékben megfelel a pedagógiai program, a vonatkozó tantervi elvárások és a deklarált célok között teljes koherencia figyelhető meg (pedagógiai program)

7.1.2.

A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait.

A pedagógiai program a jogszabályi és az egyházi intézménnyel szemben támasztott elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait. Az általános érvényű elvárásokat kiegészíti a saját helyzetéből eredő kihívásokkal. A térség szociokulturális helyzete sajátos feladatokat ró az intézményre, amelyet összhangba állítanak a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal.

7.2. Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok operacionalizálása, megvalósítása?

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

A pedagógiai programban megfogalmazott elvek megjelennek az éves munkatervekben. A mérési eredményekből és beszámolókból kiderül, hogy az operacionalizálás minden ponton szervesen illeszkedik a pedagógiai programban megfogalmazottak célkitűzéseire.

7.2.4.

Minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül.

Az éves munkaterv ütemezése nem kizárólag megtörténik, hanem a folyamatos méréseknek köszönhetően szervezeten és kialakult, jó gyakorlat alapján zajlik. A végrehajtásért felelő intézkedési terv életszerű, gyermekbarát és az intézmény pedagógiai hozzáadott értékét növelő mechanizmus alapján működik. (pedagógiai program, vezetői és pedagógus interjúk).

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A nyilvánosság biztosított, a tantestület számára elérhető egy belső informatikai rendszeren keresztül és természetesen az iskola honlapján elérhető minden, a partnerek számára fontos információ.

7.2.6.

A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.

Nagyon jól követhetők a folyamatok, a tervek egyértelműen az intézmény céljaival összhangban fogalmazódnak meg átlátható, követhető és számon kérhető formában.

7.2.7.

A képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.

Ez az elvárás teljes mértékben teljesül, a végrehajtást (helyettesítések) is precízen szabályozzák. (továbbképzési program).

7.2.8.

A tanítási módszerek, a nevelő-oktató munkát támogató papír alapú és digitális tankönyvek, segédanyagok kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik.

A különböző oktatási stratégiák összhangban állnak egymással, a hagyományos, papír alapú tankönyvek használata mellett egyre több digitálisan elérhető segédanyagot alkalmaznak. (pedagógiai program, pedagógus és vezetői interjúk).

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény számára létfontosságú partneri elégedettség növelése érdekében az eredményeket jobban bemutató nyomkövető rendszer kiépítése. Az érettségi után legalább 5 évig „látó” nyomkövető segítségével a gazdasági partnerek elégedettsége és támogató attitűdje is növelhető.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény nem elégszik meg a szabályozóknak való megfeleléssel, hanem innovatív módon megpróbál még javítani is a pedagógiai munka hatékonyságát részben megteremtő anyagi feltételeken azzal, hogy ragaszkodik a gazdasági ellenőrzés többszemponú érvényesítésére. Az intézkedési tervek sem formálisak, hanem az adott tanév mindenkor feladatainak szabályozott és ellenőrzött dokumentumai.