

VIII. A pedagógiai-szakmai ellenőrzések megállapításai a személyes adatok védelmére vonatkozó jogszabályok megtartásával

Vezető	2017	Tanfelügyelet	Intézményvezető	szöveges értékelés
Intézmény	2018	Tanfelügyelet	intézmény	szöveges értékelés

VEZETŐI TANFELÜGYELET EREDMÉNYE 2017. MÁRCIUS

Kompetenciák értékelése

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - A differenciált oktatás feltételrendszerének megteremtése, működtetése.

Fejleszhető területek - A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésének hatékony segítése.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - A folyamatos tájékoztatás.

Fejleszhető területek - A változtatások folyamatának hatékonyabb megtervezése, értékelése és végrehajtása.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - Az új szakmai információk elsajátítása.

Fejleszhető területek - A vezetői programban megfogalmazottak megvalósítása az adott személyi, a tárgyi és az anyagi feltételek figyelembevételével.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - A kollégák szakmai, pedagógiai munkájának nyomon követése, értékelése.

Fejleszhető területek - A változások fontosságának hatékonyabb elfogadtatása a kollégákkal.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek - A gyermek áll a tanítás középpontjában.

Fejleszhető területek - A humán erőforrás hatékony kiépítése, működtetése.

Indikátorok értékelése

1.1. Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában. Az intézményvezető által megfogalmazott jövőkép és a PP céljai egységet alkot. A vezetői program a hagyományokra alapoz, összhangban van az iskola Pedagógiai Programjának célkitűzéseivel.

1.2. Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait. Az intézményi kulcsfolyamatok irányítása során elsősorban a tanulói eredmények javítására helyezik a hangsúlyt. A folyamatokban a vezető tevékeny részt vállal.

1.3. A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a tanulói eredmények javítására összpontosító nevelő-oktató munkát vár el. A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító nevelő-oktató munkát a tanulási folyamat részeként kezelik.

1.4. 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.

Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében.

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

1.6. Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében.

1.7. Irányításával az intézményben kialakítják a tanulók értékelésének közös alapelveit és követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.

A kulcskompetenciák fejlesztését a NAT erre vonatkozó előírásai és tartalmai szerint végzik.

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

1.9. A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi tantervet a kerettantervre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

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

A tanmenetek kidolgozását irányítja. A tanmeneteket és a foglalkozási terveket a helyi tanterv követelményei szerint kell kidolgozniuk a kollégáknak, amelyeket a munkaközösség-vezetők ellenőriznek.

1.11. Irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat, a hatékony tanulói egyéni fejlesztést.

Tanulói csoportok kialakításával, nívócsoportok létrehozásával a 4-8. évfolyamokon.

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

A Pedagógiai programban megfogalmazottakkal összhangban nagy figyelmet szentel a tanulók fejlesztésére, felzárkóztatására. Ennek alapja a tanulók egyéni képességeinek, fejlettségének, ismereteinek figyelembe vétele, a differenciálás, valamint különféle egyéni fejlesztő módszerek és szervezeti formák tudatos alkalmazása, az elért eredmények nyomon követése.

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

2.1. A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat.

A jövőképet az iskolai hagyományok szellemében konstruktívan, stratégiai célok mentén alakítja ki. Törekszik a partnerek elégedettségére. Rugalmasan reagál a külső változásokra. Jövőképet kommunikálja a kollégák, a fenntartó és a szülők felé is.

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

A nevelőtestület bevonásával, a vezetőségi megbeszéléseken elhangzott elemzéseknek megfelelően.

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

Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását a meglévő személyi, tárgyi és anyagi feltételek figyelembevételével.

2.4. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait.

Lehetőségek szerint gyorsan, logikusan, a változások megértésével, azok mélyebb összefüggéseinek feltárásával.

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

2.6. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Az intézményvezető ezeknek a változásoknak a kezdeményezője, a folyamat stratégiai vezetője.

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását, ezek alapján rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit. A külső és belső intézmény-értékelés eredményeit a szakmai munkaközösségek a saját szakterületükön a munkaközösség-vezetők irányításával elemzik, fejlesztési javaslatokat megvitatják a vezetővel. A külső és belső intézmény-értékelés eredményeit, illetve a munkaközösségek elemzéseit felhasználva a vezető határozza meg az intézmény erősségeit és a fejlesztendő területeket.

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

2.9. Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését.

Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását a meglévő személyi, tárgyi és anyagi feltételek figyelembevételével.

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

2.11. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

Folyamatosan tájékoztatja a kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, javaslatokat tesz számukra az ezekre való reagálás lehetőségeiről.

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

Szívesen veszi és venné a nevelő-oktató munka eredményesebbé tételére irányuló nevelőtestületi, tanári, tanulói, szülői, fenntartói kezdeményezéseket. Rendszeresen konzultál vezetőtársaival, a munkaközösség-vezetőkkel, a nevelőtestület tagjaival az innovációs lehetőségekről, kikéri a véleményüket a változtatásokról.

3.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére. A kibővített vezetőséggel egyeztet folyamatosan.

3.2. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

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

3.4. A tanári szakma és az iskolavezetés területein keresi az új szakmai információkat, és elsajátítja azokat.

Mesterpedagógusi fokozatot szerzett, részt vett a tanfelügyeleti és pedagógusminősítési eljárásban, szakértő, tanfelügyelő, két pedagógus szakvizsgával rendelkezik: közoktatási vezetői és közoktatási szakértői.

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

A vezetői kompetencia keretrendszer és saját magával szemben támasztott elvárásai mentén történik a fejlesztése.

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

3.7. A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

Azok a személyi, a tárgyi és az anyagi feltételek figyelembevételével valósultak meg.

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

Bevonja a kollégákat.

4.1. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad a munkaköri leírásokban.

4.2. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.

4.3. Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében.

Törekszik az ellenőrzés és értékelés folyamatosságára, rendszerességére a nevelő-oktató munka minden területén.

4.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Ellenőrzi a pedagógusok tanórai munkáját -kiemelten a pályakezdőket. Rendszeresen látogatja az érintett pedagógusok tanóráit, amelyet minden esetben részletes pedagógiai-szakmai megbeszélés és értékelés követ.

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

A tanévi végén nemcsak a tanulói eredményeket, hanem a kollégák éves teljesítményét, munkáját is elismerik.

4.6. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. A feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít. Megteremti a fejlődés lehetőségeit.

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

Szakmai innovációban segíti a kollégáit.

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

A munkaközösségek munkáját támogatja. Heti rendszerességgel tájékoztatja őket.

4.9. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

Rendszeresen vesznek igénybe szaktanácsadókat, a kollégák egy része szívesen vállal bemutató órákat, módszertani-szakmai fórumokon kerületi szervezésben vesznek részt.

4.10. A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének.

A továbbképzési lehetőségekről szerzett információit folyamatosan továbbítja a nevelőtestület felé elektronikus úton. A pedagógusok a számukra hasznos szakirodalmakból iskolai példányokat rendelhetnek, ezek az iskolai könyvtáron keresztül állnak a kollégák rendelkezésére.

4.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit (pl. bemutató órák, belső szakmai továbbképzések, szaktanácsadók igénybevétele).

4.12. Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit.

Távollétében az intézményvezető-helyettes helyettesíti. A döntési jog átruházása minden esetben írásban történik, kivéve az intézményvezető-helyettes felhatalmazását.

4.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Szakmai értekezleteken.

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

Figyelembe veszi a szakmai véleményeket.

4.15. Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra, és választ ad kérdéseikre.

A bizalom és a szolidaritás mentén, szakmai alapokon: őszinte, elfogadó, együttműködő légkör megteremtésével, egyöntetű és egységes nevelői felfogással.

4.16. Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert szabályok betartatása).

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

A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Pedagógiai és módszertani innováció – autizmussal élő és ADHD tanulók integrált nevelése. Sikeres volt a kétéves ERASMUS + pályázat megvalósítása, amely szakmai, kapcsolati szempontból is sokat adott pedagógusoknak és diákoknak egyaránt.

5.1. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Az intézményvezető ismeri az intézmény vezetését meghatározó jogszabályokat. Folyamatosan figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat.

5.2. A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.

A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja csoportosan illetve egyénileg is.

5.3. Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média, stb.) működtet.

Tájékoztató értekezleteken, illetve elektronikus formában.

5.4. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

5.5. Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülés s.

Folyamatosan nyomon követik az intézményi erőforrások alakulását, felméri szükségleteiket.

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

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályi előírásoknak megfelelően nyilvánosságra hozza.

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

Az iskolában történő folyamatokról rendszeresen tájékoztatja a pedagógusokat, diákokat, szülőket. Az egyes döntések előkészítésébe bevonja az érintett feleket. (vita, megbeszélés, ötletbörze).

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Személyesen is részt vesz a belső szabályzatok elkészítésében, amelyek biztosítják a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

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

Törekszik a partnerek elégedettségére. Rugalmasan reagál a külső változásokra. Jövőképét kommunikálja a kollégák, a fenntartó és a szülők felé is. A vezetőt a partnerek folyamatosan el tudják érni kérdéseikkel, javaslataikkal személyesen, telefonon vagy elektronikus úton.

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

Törekszik a rendszeres kapcsolattartásra, a problémákkal kapcsolatosan a konstruktív együttműködésre.

INTÉZMÉNYI TANFELÜGYELET EREDMÉNYE 2018. MÁRCIUS

Kompetenciák értékelése

1. Pedagógiai folyamatok

Kiemelkedő területek:

Az intézmény stratégiai dokumentumai jogszerűek. Az intézmény nevelő, oktató munkája a pedagógiai programra épül. Az intézmény terveinek megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek, szülői közösség bevonásával történik. Az alsó- és felső tagozat között az átmenet jól működik.

Fejleszthető területek:

A tanév végi beszámolók eredményeinek, tapasztalatainak beépítése a következő tanévre vonatkozóan a munkatervekbe.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

Kiemelkedő területek:

A tanulók szociális hátrányainak enyhítésére a tantestület nagy figyelmet fordít, rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, változatos felzárkóztatást és programot szerveznek. A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik.

Fejleszthető területek:-

3. Eredmények

Kiemelkedő területek:

Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket. Az intézmény vezetése gondoskodik, hogy értekezletek alkalmával a tanulási eredményességről szóló információkat a kollégák megismerjék. A tanulók eredményeit felhasználják a pedagógiai munka további fejlesztésére.

Fejleszthető területek:

A CSH index megállapításához szükséges dokumentumok nagyobb mértékű bekérése a kompetencia eredmények javítása érdekében.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Kiemelkedő területek:

Pedagógus és szülői összefogás, segítségnyújtás. Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremt a vezetőség. Támogató ebben és megteremti a feltételeket. Alapvetően biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek. (Intézményi bejárás tapasztalata). Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok együttműködése jellemző, a szakmai közösségek vezetőjének jogköre tisztázott a csoportok között szervezett és tervezett együttműködés zajlik. Az intézmény vezetése ösztönözi az együttműködést és támaszkodik munkájukra.

Fejleszthető területek:

Belső elismerés célzottabb, aktualizáltabb megvalósítása a munkatársi motiváció erősítése érdekében. Folyamatos teljesítményértékelés.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

Kiemelkedő területek:

Számos területen jó a kapcsolat, A nevelő-oktató munka szempontjából partnerekkel való együttműködésre nagy hangsúlyt fektetnek: • szaktanácsadók-pedagógus: személyes megsegítés • szülőkkal: szülőértekezlet, fogadó óra, napi kapcsolat • gyermekvédelmi szervek – gyors intézkedések A szülőkkal való kapcsolattartás a tanulók érdekeit szolgálja.

Fejleszthető területek:

Innovatív, fejlesztő partner, támogató megtalálása. Egy olyan alapítvány létrehozása, amely megkönnyíti az iskola tárgyi feltételeinek javítását, segíti a széleskörű kapcsolatrendszer kiépítését (külső partnerek megtalálását), bővíti a diákok és a kiemelkedő munkát végző pedagógusok elismerési lehetőségeit. .

6. A pedagógiai munka feltételei

Kiemelkedő területek:

A nevelőtestület tagjai elkötelezettek a fejlődési irányok keresésében. Az intézmény vezetése a meglévő erőforrásokkal a folytonos változásokhoz igazodva jól gazdálkodik. Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, nyitottak új hagyományok teremtésére. Az intézmény alkalmazotti munkájára igényesség jellemző.

Fejleszthető területek:

Informatikai felszereltség fejlesztése. Feladatelosztás egyenletes terhelés alapján. Pályázatok figyelése, pályázatírás a forrás előteremtése érdekében.

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

Kiemelkedő területek:

Az Országos kompetenciamérés eredményeinek a tükrében, a tanév eleji a munkatervekben határozzák meg a céljaikat, feladataikat a munkaközösségek. Az intézmény napi gyakorlatában jelen van a folyamatos tájékozódás, elvárásoknak megfelelés. A célok meghatározásánál az intézmény sajátosságait figyelembe veszik. Minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek, terveinek ütemezése.

Fejleszthető területek:

Javasolt a munkatervekben és beszámolóknak, a célokon kívül, a konkrét feladatok és a megvalósulást jelző eredmények átfogóbb megjelenítése.

Indikátorok értékelése

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 intézmény vezetése irányítja a stratégiai és operatív dokumentumok megalkotását. A dokumentumok egymásra épülnek, és koherensek.

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.

Az intézmény jövőképe megalkotása, a stratégiai és operatív dokumentumok elkészítése helyzetelemzésre épül.

1.1.3.

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

Az éves munkaterv a munkaközösségi munkaterv alapján áll össze. A munkaközösségek egyeztetnek a kollégákkal, meghatározzák a célokat, feladatokat.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A jelenlegi fenntartóval, Észak-Pesti Tankerületi Központtal jogszabály szerint megvalósul.

1.1.5.

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

Nyomon követik az oktatásban zajló folyamatokat, ehhez igazodó programot dolgoznak ki.

1.1.6.

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

A munkatervek PP. SZMSZ. rámutat arra, hogy a koherencia az elmélet és gyakorlat terén megvalósul. A tervek egymásra épülnek.

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. Figyelemmel kísérik a jogszabályi változásokat, összhangban vannak PP beszámolók, SZMSZ önértékelési jegyzőkönyv.

1.2.8.

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

A tervek megvalósulása a beszámolóban nyomon követhető.

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.)

Az intézmény jövőképeinek megfelelnek. Az évekre bontást a munkaterv meghatározzák.

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 intézmény belül meghatározott feladatok szerint működnek. (pedagógus interjú)

1.3.11.

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

Az intézmény dokumentumokban (PP, SZMSZ, munkaterv) részletesen meghatározzák szabályozzák az intézmény nevelési-oktatási céljait, az értékelés módját, eljárások alkalmazását. Ezeket a vezetőség ellenőrzi.

1.3.12.

Az intézményi pedagógiai folyamatok (például tanévre, tanulócsoportha 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.

A személyiség és közösségfejlesztés a PP.-ben és a munkatervben kiemelt szerepet kap. (Szülői és pedagógus interjú)

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A tanév céljainak és feladatainak megvalósítása a beszámolóban nyomon követhető.

1.4.14.

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

Ez csak részlegesen valósul meg mindig az adott tanévre fogalmazzák meg a feladatokat.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolók szempontsorai a munkatervben meghatározottak szerint egységesek, az intézményi önértékelési rendszerhez részben illeszkedik.

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 figyelembe veszi az intézmény belső elvárásait, figyelmet fordít az általa nevelt egyének fejlesztésére.

1.5.17.

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

A tervezés a munkatervben jól áttekinthető.

1.5.18.

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

A tanmenetben a pedagógusok reflexiói, feljegyzések nem találhatók.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az éves munkaterv és az SZMSZ része a belső ellenőrzés.

1.6.20.

Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz. A belső ellenőrzési terv konkrét dolgokat nem tartalmaz.

1.6.21.

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

A kompetenciamérés eredményeit elemzik. Az elemzések alapján célokat határoznak meg.

1.6.22.

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

A tanulási eredmények a munkatervekben statisztika jelleggel szerepelnek.

1.6.23.

Az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben és a pedagógusok önértékelése során is. Az intézményi önértékelés jegyzőkönyve alapján az önértékelést, túlzott adminisztráció miatt nem tartják fontosnak. Pedagógusokban ellenállást vált ki.

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 intézményvezetés ellenőrző, értékelési tevékenységet folytat, részben tervezetten.

1.7.25.

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

Az intézményben a pedagógus önértékelés folyamatban van. (helyszíni dokumentumelemzés) Az önértékelési feladatok adminisztratív feladatait az intézményvezetés végzi. Az elvégzett pedagógus önértékelések papíralapon történtek. A felületre való feltöltés nem történt meg (vezetői interjú)

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.

DIFER, NETFIT méréseket végeznek.

1.8.27.

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

A pedagógiai programban megjelenik. A tanulók értékelése a megfogalmazott követelmények alapján történik.

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 Házirend mindezeket tartalmazza, amit a szülő aláírnak.

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.

Az intézményi önértékelés alapján, a mérések eredményei támpontot adnak a további tervezéshez, az esetleges differenciáláshoz.

1.8.30.

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

E napló, fogadóórák, szülői értekezletek lehetőséget biztosítanak a szülőknek, hogy az eredményekről tájékozódjanak. (pedagógus, szülői)

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 munkaközösségek közötti információcsere segíti a folyamatot.

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 eredményeket elemzik tanulóként, és intézményi szinten is (vezetői interjú)

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.

A felzárkóztatást az intézmény kiemelt területként kezeli, többféle tanórán kívüli foglalkoztatást biztosít a gyerekek számára.

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.

Az intézményben a belső tudásmegosztás működik. Ötleteket tanulást segítő módszereket adnak át egymásnak. A pályázati lehetőségekkel kevesen élnek.

Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

A beszámolókból és az intézményi önértékelésben követhetők az eredmények (különös tekintettel az osztályfőnökök tevékenységére, a diákönkormányzati munkára, az egyéni fejlesztésre).

A beszámolókból az eredmények nyomon követhetők, különös tekintettel az osztályfőnöki és munkaközösségi beszámolókra.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az intézmény kiemelt feladatának tartja a személyiség és közösségfejlesztést. A pedagógusok törekszenek a személyre szabott nevelés-oktatás megvalósítására, valamint a tanulási nehézségek kezelésére. (PP, interjúk)

2.1.3.

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

Igen, az interjúkban elhangzottak ezt igazolják.

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.

A pedagógusok között működik a szakmai konzultáció, tapasztalatcsere.

2.2.5.

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

Az egyes tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztési eredményeit elsősorban az osztályfőnökök követik nyomon, az információkat megosztják a betanító kollégákkal.

2.2.6.

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

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban. A tanulók az intézményben tanórákon belül és tanórán kívül is részesülnek fejlesztő, felzárkóztató foglalkozásban.

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.

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók családi és szociális körülményeiről a pedagógusok megfelelő információval rendelkeznek. (Interjúk)

2.3.8.

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

Az intézményvezetésnek és a pedagógusoknak minden tanuló szociális helyzetéről információja van.

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.

Az intézményben megvalósul a felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozás. (Interjú, beszámoló, bejárás)

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 pedagógiai összhangban valósul meg az alapkészségek kialakítása, a hátránykompenzáció, az önálló tanulás támogatása.

2.4.11.

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

A hátránykompenzáció és felzárkóztatás kiemelt feladata az intézménynek.

2.4.12.

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

Az önálló tanuláshoz szükséges eszközök a tanulók rendelkezésére állnak.

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 egészséges életmódra nevelés és a környezettudatos magatartásformák, szokások kialakítása a pedagógiai programban lefektetettek, az éves munkatervekben nyomon követhetők. A munkatervek tartalmaznak környezettudatos programokat: hulladékgyűjtés, egészségnap, családi nap.

2.5.14.

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

Az intézmény kiemelt feladatai közt több programban is megvalósul.

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 programokban tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat a tanítási órákon és az iskolán kívüli nevelés lehetőségeivel valósítja meg az intézmény, segítve az egyén fejlődését, képességeinek kibontakoztatását.

2.6.16.

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

A pedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának gyakorlati módszereivel.

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 beszámolók tartalmazzák, hogy az iskola nagy hangsúlyt fektet a meglévő intézményi hagyományok megőrzésére.

2.6.18.

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

Igen, támogatja.

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Az intézmény tanórán kívüli foglalkozások keretében kulturális programokat szervez.

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A DÖK-rendezvények (farsang, DÖK-napok) a pedagógusok segítségével valósulnak meg.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Az iskola szervez a szülők számára közösségfejlesztő családi napot, iskolai programokon vesznek részt, bekapcsolódnak a kirándulásokba, osztályprogramokba.

2.7.22.

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

A szülői interjú során ez bizonyítást nyert.

2.7.23.

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

A szülők úgy érzik, hogy az iskola igényt tart munkájukra, aktívan bevonják őket az intézmény működésébe, és elégedettek a részvétellel.

Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

A pedagógiai programban célként fogalmazódik meg: „a gyermekeinkből művelt, jól képzett, az életben boldogulni tudó embereket szeretnénk nevelni.” Az intézmény figyelmet fordít a nevelés-oktatás eredményességének mérésére, elemzésére.

3.1.2.

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

Az intézmény vezetése és tantestülete tisztában van a külső kapcsolati rendszer fontosságával, jelentőségével. A programokat az érintett partnerekkel egyeztetik. (Interjúk)

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, továbbtanulási mutatók, vizsgaeredmények, elismerések, lemorzsolódási mutatók (évismétlők, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló), neveltségi mutatók.

Az intézményi eredményeket nyilvántartják, elemzik. (Kompetenciaelemzések, Év végi beszámoló)

3.1.4.

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

Az intézmény tanulóinak teljesítményszintje évek óta közel azonos szintet mutat, a CSH-index alapján a várható adatokkal megegyezők. (Év végi beszámoló, Kompetenciaelemzések)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Az interjúból, a beszámolókból kiderül, hogy az eredmények alakulása az elvártaknak nem minden esetben felelnek meg.

3.2.6.

Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak oktatása eredményes, amely mérhető módon is dokumentálható (versenyeredmények, felvételi eredmények, stb.).

A pedagógiai programban megjelölt területekhez kapcsolódóan iskolai és egyéb versenyeken vesznek részt. Versenyeredmények minden tanév végi beszámolóban, valamint az iskola honlapján megtalálhatóak. A sport kiemelt szerepet kap.

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

A munkaterv és a beszámolók alapján a munkatársak többsége hozzájárul az eredmények eléréséhez.

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az intézmény nem rendelkezik külső elismeréssel.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

A beszámolóban bemutatásra kerülnek az évfolyamok által elért tanulmányi eredmények.

3.3.10.

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

Az év végi beszámolók tartalmazzák a helyzetelemzést, célkitűzéseket, további feladatokat, intézkedési tervet.

3.3.11.

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

Az önértékelési jegyzőkönyv igazolja ezt.

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

Jogszabályi előírásoknak megfelelően a középiskolák többsége visszajelez. A megkapott eredményeket nyomtatják, iktatják. (Interjú)

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A kapott eredmények megerősítik az intézményt, hogy az iskolai dokumentumokban megfogalmazott célok alapján szervezett pedagógiai munka eredményes. (Interjú)

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, fejlesztő csoportok.

Az iskola szakmai munkaközösségei önállóan végzik munkájukat, az intézmény érdekében ugyanakkor kötelezően egyeztetik programjukat: Hatékony együttműködés van a munkaközösségek között, és az egy osztályban tanítók is jól tudnak együtt dolgozni. Munkájukat az osztályfőnökök koordinálják.

4.1.2.

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg.

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

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A hatás- és jogkörök részletes leírását az SZMSZ 3. 4. 5. fejezete tartalmazza.

4.1.4.

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

A munkaközösségek célja: az intézmény pedagógiai programja, munkaterve alapján az azonos műveltségi területen működő pedagógusok minőségi és szakmai együttes, közös munkájának hatékony megvalósulása a cél érdekében.

4.1.5.

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

Teljes mértékben.

4.1.6.

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

Ez az éves munkatervekben és a megvalósításról szóló beszámolóknak is olvasható. A munkaközösség-vezetők látogatják a munkaközösség tagjainak óráit, a tapasztalatokat a kollégák megbeszélik. Segítik az új munkatársak beilleszkedését. A munkaközösség-vezetők bekapcsolódnak a vezetés munkájába.

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. A pedagógusok együttműködnek, de fejlesztőpedagógus, pszichológus, pedagógiai asszisztens megléte jó lenne. (interjúk)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

Az intézményen belüli tudásmegosztásnak módszerei: Komplet tanmenetek és munkalapok közreadása, kipróbált alkalmazások megismertetése és egyéb alkalmazások révén- tudásmegosztás a tantestületen belül. • szakmai értekezletek: tantestület, mk, kiscsoportok • műhelymunka: szaktanár, of, pszichológus, gyógypedagógus • pedagógus – szaktanácsadó • mentorálás • óralátogatások

4.2.9.

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

A pedagógusoknak igényük van belső továbbképzésekre. Sok a fiatal, ambiciózus tanár, akik jó gyakorlatokat mutatnak be.

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Az intézményben a belső tudásmegosztás, műhelymunka és spontán beszélgetések formájában működik.

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az SZMSZ részletesen rögzíti és szabályozza a vertikális és a horizontális információátadás valamennyi iskolában megjelenő esetét: o vezetőség – alkalmazottak o alkalmazottak – alkalmazottak o pedagógus – tanuló o pedagógus - szülő o iskola - külső partnerek

4.3.12.

Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció.

Szakmai munka érdekében havonta nevelőtestületi értekezletet tartanak. A továbbképzésekről egymásnak beszámolnak a kollégák, szakmai műhelyeket alakítottak ki.

4.3.13.

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

Az intézményvezető és a vezetőség döntéseiről, állásfoglalásairól, valamint az aktuális feladatokról az érintetteket írásban, e-mailen keresztül hirdetőtáblán vagy megbeszélés keretében tájékoztatják.

4.3.14.

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

Az intézményvezető és a vezetőség döntéseiről, állásfoglalásairól, valamint az aktuális feladatokról az érintetteket írásban, e-mailen keresztül hirdetőtáblán vagy megbeszélés keretében tájékoztatják. • Elektronikus (levelezőlisták, egyénre szabott e-mailes tájékoztatás) formájában. • Vezetői és munkaközösségi értekezleteket tartva. • A legfontosabb információk, havi program a nevelőtestületi szobában található faliújságon kifüggesztésre kerülnek. • Személyes konzultációkkal, telefonos egyeztetésekkel a szülők vagy az iskolával kapcsolatban érdeklődők számára. • Az intézményvezetői ajtó mindig nyitva!

4.3.15.

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

Nevelőtestületi értekezletet általában havonta tartanak. Minden olyan esetben megbeszélést hívnak össze, amelyben konszenzusra kell jutni. Az érintettek köre, a feladat súlya dönti el, hogy kiscsoportos megbeszélést, vagy a teljes pedagógus közösséget összefogó értekezletet tartanak.

4.3.16.

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

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.

Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az SZMSZ-ben megtalálható a külső kapcsolatok tételes felsorolása. Partnerkapcsolataikat külföldi kapcsolatokkal is bővíti. (Erasmus)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az SZMSZ nem rendelkezik a tartalom leírásával.

5.2.4.

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

Természetesen, minden alkalommal.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Hogyan tájékoztatják a partnereket az intézmény eredményeiről? • tankerület – félévi és év végi beszámoló • szülők: e-napló, ellenőrző, honlap, Szmk és szülői értekezlet • külső partnerek: honlap, levélben vagy személyes megkereséssel

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az osztályfőnök véleményt kér a tanulókat érintő ügyekben. A tanulók által jelzett kérdéseket, javaslatokat, problémákat megbeszéli az érdekeltekkel. Ismerteti a panaszkezelés rendjét. Szükség esetén továbbítja a tanulók

panaszát az intézményvezető felé. A tanulók szervezett véleménynyilvánításának fóruma az osztálygyűlés, a diákönkormányzati gyűlés.

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

5.3.8.

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

Az intézmény a következőképpen tájékoztatja a partnereket: • tankerület – félévi és év végi beszámoló • szülők: e-napló, ellenőrző, honlap, szmk és szülői értekezlet • külső partnerek: honlap, levélben vagy személyes megkereséssel

5.3.9.

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

Iskolájuk szellemiségét a jövőben még inkább a nyitottság és a partnereinkkel való együttműködés határozza meg.

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.

Kerületi rendezvényeken való részvétel, sportrendezvények szervezése, tanító/tanárképzés – főiskolai hallgatók fogadása

5.4.11.

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

Kerületi eseményeken a gyerekek műsort adnak.

5.4.12.

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

Nincs

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 reális képpel rendelkezik a tárgyi és humán erőforrás szükségletéről. Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán struktúra, ezért különösen fontosnak tartja az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségek legjobb kihasználását. (Interjúk, bejárás)

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 éves bejárás során tapasztalt fejlesztésre, javításra szoruló tételre jelzik a működtető felé. Önerőből, szülői segítséggel tantermeket, padokat festettek.

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelméréseken alapuló intézkedési tervvel.

Adottak a feltételek a hátránykompenzáláshoz és a tehetséggondozáshoz. (Bejárás)

6.2.4.

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

Az iskola felszereltsége átlagos, megfelel a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának. Az informatika szaktanterem számítógépparkja és az internet lefedettség jelentős fejlesztésre szorul. (Bejárás)

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, többségében elavult IKT eszközöket alkalmazzák a nevelő-oktató munkájukban.

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

6.4.6.

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

A pedagógusok végzettsége, szakképzettsége megfelel a nevelő – oktató munka feltételeinek. A humánerőforrás-gazdálkodás a folyamatos változásokhoz igazodik. (Interjú)

6.4.7.

A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. A vezető a munkaerő-hiányt, és az általa javasolt megoldást időben jelzi a fenntartónak. A hiányzó munkakörök hirdetése folyamatos. (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 a feladatok elosztásában a helyettesítések megszervezésében az egyenletes terhelés nem minden esetben valósul meg. (Interjú)

6.4.9.

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

A pedagógusok végzettsége, továbbképzési és önképzési terveik az iskola céljaival összhangban vannak. (Interjú)

6.4.10.

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

A továbbképzési program és a beiskolázási terv a szükségleteket és lehetőségeket figyelembe veszi, megvalósulását az ingyenesen meghirdetett képzések kínálata módosítja.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezetők ellenőrzési terve a munkatervben rögzített.

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

6.5.12.

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

Az intézmény vezetése kiemelt feladatának tekinti a nyugodt, elfogadó, érzelmi és szakmai biztonságot nyújtó munkahelyi légkör kialakítását, fenntartását.

6.5.13.

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

Az éves tervekben közösen elfogadott normák, szabályok alapján folyik az intézmény munkája.

6.5.14.

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

A pedagógusközösség munkájára az igényesség, egymás segítése és a közösség kontrollja jellemző. (interjú)

6.5.15.

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

A nevelőtestület tagjai együttműködnek a jó gyakorlatok megismerésében, megismertetésében. (Ped. interjú)

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.

A hagyományápolás a nevelő-oktató munka részét képezi, tartalmi vonatkozásai, külsőségei az SZMSZ -ben rögzítettek. A Pedagógiai Programban a hagyományápolás részének tekinti az intézmény az iskola jó hírnevének

megőrzését, mely minden szereplő joga és kötelessége. (PP, SZMSZ, Vezetői- és Pedagógus interjú) A szülők számára az intézmény értékes hagyománya a nyugodt, családi légkör, a sikeres felkészítés a továbbtanulásra

6.6.17.

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

Az intézmény dolgozói és külső partnerei számára fontos az intézmény hagyományainak megőrzése.

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 vezető, a helyettes, a pedagógusok felelőssége, hatásköre, szabályozott. A megvalósulás a Beszámolókból dokumentált.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A feladatmegosztás a szakértelem és az elhivatottság alapján történik, az egyenletes terhelés még nem teljesen valósul meg.

6.7.20.

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

Az intézmény helyi szabályozásában rögzítettek.(SZMSZ, Beszámoló)

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.

Lehetőség szerint. A vezetővel és a pedagógusokkal készült interjú ennek megvalósulását igazolja.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A munkatársak részvétele a döntés előkészítés folyamatában a Pedagógiai Programban megfogalmazott elvek és az SZMSZ-ben részletezett eljárásrend szerint történik

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

A nevelőtestület tagjai a megvalósult programok értékelése alapján a fejlesztésre, a problémák azonosítása után azok megoldására javaslatot tesznek. (Kompetencia mérések fejlesztési terv)

6.9.24.

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

Az intézményben adottak a lehetőségek az innovációt és kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokra, fórumokra.(Intézményi bejárás, Ped. interjú)

6.9.25.

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

A pedagógus továbbképzéseken megismert módszerek és eszközhasználat bemutatásában kezdeményezők a nevelőtestület tagjai.(Ped.interjú)

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 foglaltakkal.

Az intézmény pedagógiai programja koherenciát mutat a tantervi szabályozó dokumentumokban foglaltakkal.(Ped.program)

7.1.2.

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

Az intézmény napi gyakorlatában jelen van a folyamatos tájékozódás, elvárásoknak megfelelés. (Ped.program)

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.

Részben megvalósul.

7.2.4.

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

Tanév elején a munkatervben határozzák meg a céljaikat, feladataikat a munkaközösségek, az Országos kompetenciamérés eredményeinek a tükrében.(Munkaterv, OKÉV mérések intézkedési terve)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

Éves munkatervben dokumentált.

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.

A munkatervben a célok pontosan körülhatároltak, a konkrét feladatok és a megvalósulást jelző eredménymutatók kevésbé nyomon követhetők.

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.

A belső tudásmegosztás működik, a képzéseket támogatja a vezetés, anyagi mozgásterük nincs, az intézményi igényekhez igazodik a képzési program. (ped. interjú)

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 tanítási módszerek, tankönyvek kiválasztása a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik.(ped. interjú)