

Tanfelügyeleti és önértékelési rendszer

Eljárások

Orosházi Református Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola

Értékelés: Intézmény

Értékelés

1. 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.

A dokumentumok igazolják, hogy a vezetés irányítja a stratégiai és operatív dokumentumok koherens kialakítását.

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 stratégiai dokumentumai a törvényi előírásoknak megfelelően készülnek. „A pedagógiai program fejezetről – fejezetre a köznevelési törvény és a 20/2012 (VIII.31.) EMMI rendelet alapján készült. A pedagógiai alapelvek, célkitűzések, feladatok és tevékenységek koherenciája, logikai összhangja pedig arra szolgál bizonyítékkul, hogy az iskola vezetése, valamint a tantestület tagjai hivatásuk magaslatán állva, nagy szakmai hozzáértéssel készítették el a programot. Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézmény működését befolyásoló mérési, demográfiai, munkaerő-piaci és más külső mutatók azonosítása, gyűjtése, feldolgozása és értelmezése alapján készültek.” (Int. önért.jegyzőkönyve)

1.1.3.

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

A vezetői interjú alátámasztja, hogy a dokumentumok a vezető irányításával a nevelőtestület tagjainak bevonásával - az előzetesen, időben megkapott szempontok birtokában, általuk megfogalmazott vélemények, javaslatok figyelembe vételével, a partneri elégedettségmérések, ellenőrzések, értékelések eredményeit figyelembe véve - készülnek el. Minden év augusztusának végén fórumot tartanak, ahol javaslatokat tehetnek a pedagógusok az előző év végi beszámolók tapasztalatai alapján.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A PP. (8.old.) rögzíti, hogy a nevelő-oktató munka tárgyi feltételeinek folyamatos fejlesztése, pótlása részben iskolai költségvetésből vagy iskolai alapítvány támogatásával, részben pályázatok útján történik. „Jó kapcsolatra törekszünk az intézmény fenntartójával, az Orosházi Református Egyházközséggel, annak presbitériumával. Minden iskolát érintő kérdésben tájékoztatást adunk a fenntartó képviselőjének és a presbitereknek. Szakmai munkánkról minden tanítási évben kétszer írásban is tájékoztatjuk a fenntartót a törvényi előírásoknak megfelelően. A

presbitériumot, az igazgató tanácsot - kérésére - szóban is tájékoztatjuk az éves munkatervünkben foglaltak időarányos megvalósításáról.”(vezetői interjú) A helyszíni ellenőrzés során bizonyosságot nyert a fenntartóval való hatékony együttműködés.

1.1.5.

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

Az intézmény részletesen kidolgozott önértékelési programmal és éves tervvel rendelkezik. 2019. jan.1-től az önértékelések alapján öt évre szóló intézkedési terv készült.

1.1.6.

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

Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek munkaterveivel. Az intézményben 5 munkaközösség működik (alsó, osztályfőnöki, idegen nyelv, humán, reál) Éves beszámolót készítenek munkájukról minden tanév végén.

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 stratégiai dokumentumai a törvényi előírásoknak megfelelően készülnek, az oktatáspolitikai célokat szem előtt tartva.

1.2.8.

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

A dokumentumokban rögzítésre kerültek a kijelölt célok megvalósítását célzó feladatok. Az éves munkatervek alaposak, részletesen kidolgozottak. Az éves beszámolókból részletesen megjelenik a tervezés megvalósulásának mikéntje.

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 Pedagógiai programban rögzített célok az éves munkatervekben jól nyomon követhetők.

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.

Az SZMSZ részletesen tartalmazza a vezető, a pedagógusok, a munkaközösségek feladatait és hatáskörét, melyekből kitűnik, hogy az intézmény éves terveinek gyakorlati megvalósítása a bevonásukkal történik. A PP. 36. oldala leírást tartalmaz a DÖK feladatairól. Az éves munkatervekben olvasható, hogy a DÖK feladatai szervesen illeszkednek az éves munkaterv megvalósításához. A beszámolókból kifejtésre kerül a DÖK-terv megvalósítása.

1.3.11.

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

A vezetői interjúból kitűnik, hogy a pedagógusok nyitottak, fogékonyak az új módszerek bevezetésére, több sikeres pályázat kapcsán nevelőtestületi módszertani képzésen volt lehetőség elsajátítani ezeket.(pl. idegennyelv-tanulás, életvezetési tréningek, közlekedési ismeretek, elsősegélynyújtás, aktív tábla kezelése stb.) és alkalmazzák a mindennapi pedagógiai tevékenység-

gük során. A pedagógusok szívesen vállalnak érdeklődésüknek megfelelően részvételt a pályázatokból (pl. robotika szakkör, sakkpálya program, nyelvtanulás). A nevelőtestületi interjú alapján megállapítható, hogy a testület innovatív, differenciált óravezetés jellemzi a kollektívát, valamint a kooperatív és egyéb módszerek alkalmazása. Szakmai megújulásra a továbbképzések nyújtanak lehetőséget.

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 éves beszámolók tartalmazzák az elvárt és a ténylegesen elért tanulási eredményeket. Az intézményben végzett szülői interjúk alapján megállapítható, hogy kiemelten eredményesnek ítélik az angol nyelven oktatott tantárgyakat. Néhányan kiemelték a kis létszám és a tanulócsoporthoz eredményességét. Az intézmény számos jól működő, népszerű programot, tevékenységet szervez, melyek már hagyománnyá váltak pl. iskolanap, Advent, Mikulásvárás, karácsonyi ünnepek, hulladékgyűjtés, sportnapok, farsang, szülői gála. Ugyanakkor folyamatosan új programokkal is bővítik a kínálatot. A családokat is meghívják a rendezvényekre pl. gyermeknap, nyílt napok, farsangi rendezvény, reformáció bál.

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek, koherensek.

1.4.14.

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

A szorgalmi év végén készült beszámoló megállapítása alapján történik a következő tanítási év tervezése. A beszámolóban az eredmények, ill. az adott területhez a fejlesztés is megjelenik, amit a következő szorgalmi év munkaterveiben kiemelt feladatként kezelnek.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez, mely átfogó, alapos, részletesen kidolgozott.

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 pedagógusok tervező munkájuk során figyelembe veszik az intézmény vonatkozásában alkalmazott tartalmi és intézményi belső elvárásokat, valamint az általuk oktatott osztályközösségek fejlesztési céljait. – a tanmenetek alapján. A vezető rendszeres hospitálással ellenőrzi a pedagógusok munkáját, kiemelt figyelmet fordítva a pályakezdő pedagógusok zökkenőmentes beilleszkedésére.

1.5.17.

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

A pedagógusok éves tervezései reálisak, a tervek megvalósulnak. A pedagógusok a tervezés során a célok tudatosításából indulnak ki, figyelembe veszik az intézmény Pedagógiai Programját. Kiemelt szerepet kap a nevelés-oktatás mellett a magyar– angol két tanítási nyelvű oktatás; a hátránykompenzálás, tehetséggondozás; az élethosszig való tanuláshoz szükséges kom-

petenciák kialakítása; a különböző képességű tanulók differenciált neveléséhez megfelelő feltételek kialakítása; a szociálisan hátrányos helyzetű, valamint az SNI-s tanulók hátránykompenzálásának megteremtése.

1.5.18.

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

A nevelés-oktatás folyamata követhető a tevékenységi tervekben, az E-naplókban, valamint a tanulók eredményeiben, produktumaikban.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

A PP (23-25. old.) részletesen taglalja a belső ellenőrzés módját és tervét. Az SZMSZ részletesen taglalja a pedagógiai munka belső ellenőrzésének rendjét, tartalmát és módjait, az ellenőrzés kiemelt területeit. Tartalmazza a belső ellenőrzéssel szemben támasztott követelményeket.

1.6.20.

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

Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz. Az éves munkaterv részét képezi az ellenőrzési terv, az óralátogatások során cél, hogy az új pedagógusokat segítsék, a pályakezdőket mentorálják. Az intézményvezetők a szakmai munkaközösségekkel együtt nyomon követik és elemzik az eredményességi mutatók alakulását, szükség esetén jelzik a problémákat és korrigálják a hiányosságokat. –áll a vezetői interjúban.

1.6.21.

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

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

1.6.22.

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

Az eredmények követése, elemzése az éves beszámolóban megjelenik. Az intézményvezető a pedagógiai munkát figyelemmel kíséri, ellenőrzi a kapott adatokat konstruktívan használja fel a tervezési feladataihoz.

1.6.23.

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

A vezetői interjú alapján: a Pedagógiai Program szerint a tanév elején diagnosztikus mérést végeznek minden tantárgyból 2-8. évfolyamon. Cél: tanulói ismeretek, készségek feltérképezése adott tanulási szakaszban. Az eredmények tükrében a pedagógusok a tanmenetekben fejlesztési feladatokat fogalmaznak meg. A kompetencia mérések előkészítésére félévkor méréseket végeznek (szövegértés, matematikai eszköztudás, idegen nyelv), ezek tapasztalatait valamint az előző évi mérések eredményeit felhasználva határozzák meg a munkaközösségek a fejlesztés irányát. A munkaértekezleten elemik az elért teljesítményeket. Részt vettek a MTA-SZTE Képességfejlődés Kutatócsoport Szegedi Iskolai Longitudinális Programjában, elvégezték az érintett tanulókkal a DIFER mérést, valamint minden tanulóval a SZTE Online iskola-kezdés mérőeszköz-csomag tesztjeit. Ezek tapasztalatait is beépítik az oktató-nevelő munkába.

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 tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik, alapját az intézményi önértékelési rendszer alkotja. Az intézmény rendelkezik átfogó, részletesen kidolgozott Önértékelési programmal és tervvel.

1.7.25.

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

Az intézményi önértékelés jegyzőkönyvéből kitűnik, hogy 2018. decemberig 13 pedagógus végzett önértékelést. 2016-2017-es tanévben 1 fő 2017-2018-as tanévben 7 fő 2018-2019-es tanév december 31-ig 5 fő. A vezető véleménye, hogy az önértékelés lehetőséget jelent mind az intézményvezetőnek, a szakmai munkaközösségeknek, mind a pedagógusoknak az erősségek és gyengeségek, az eredmények és hibák elemzésére, a kiemelt területek és a fejlesztendő területek beazonosítására, a hiányosságok pótlására.

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.

A pedagógus interjú alapján megállapítható, hogy a különböző mérések, szintfelmérők eredményei (DIFER, országos kompetenciamérés) rávilágíthatnak erősségekre illetve gyengeségekre. A Református Pedagógiai Intézet is végez méréseket a képességek, adottságok megismerésére.

1.8.27.

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

Az intézmény Pedagógiai programja (60-64. valamint 67-72. old.) részletesen kifejti a tanulók értékelésének célját, alapelveit, módjait, feltételeit, helyi szabályait, az írásbeli beszámoltatások formáit, rendjét, korlátaikat és egyéb szabályait.

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.

Az interjúkból kitűnt, hogy a tanév első tanítási napján 3 osztályfőnöki óra áll rendelkezésre a házi rend ismertetésére, szervezési feladatok végzésére. A szülőkkel az SZMV-n keresztül, valamint szülői értekezleten - az iskolarádióon keresztül - valósul meg az intézményvezető tájékoztatója. Első osztályban a szülőkkel megismertetik az értékelés módját, a követelményeket. Az alsó-felső tagozat zökkenőmentes átmenetét értekezletekkel, megbeszélésekkel érik el.

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 vezetői interjú szerint a tanév elején diagnosztikus mérést végeznek minden tantárgyból 2-8. évfolyamon. Az eredmények tükrében a pedagógusok a tanmenetekben fejlesztési feladatokat fogalmaznak meg. A kompetencia mérések előkészítésére félévkor méréseket végeznek (szövegértés, matematikai eszköztudás, idegen nyelv), ezek tapasztalatait felhasználva határozzák meg a munkaközösségek a fejlesztés irányát. A munkaértekezleten elemik az elért teljesítményeket. Részt vettek a MTA-SZTE Képességfejlődés Kutatócsoport Szegedi Iskolai Longitudi-

nális Programjában, elvégezték az érintett tanulókkal a DIFER mérést, valamint minden tanulóval a SZTE Online iskolakezdés mérőeszköz-csomag tesztjeit. Ezek tapasztalatait is beépítik az oktató-nevelő munkába.

1.8.30.

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

A Pedagógiai Program utal a szülők tájékoztatásának köteleességéről a tanulók eredményeiről. A dokumentum tartalmazza a tanulói teljesítmény értékelésének követelményeit. Az ellenőrzések, értékelések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésnél, a félévi és egész éves munka értékelésekor. Az óralátogatásokat mindig visszacsatolás követi, ahol a pedagógus is és a látogatást végző vezető vagy munkaközösség-vezető, mentor fejlesztő célú megbeszéléssel segíti a pedagógus munkáját. Az eredmények kiértékelése, elemzése, a havi munkaértekezleten történik, az intézkedési tervek készítése a szakmai munkaközösségek feladata. A tanulói eredményekről többféle csatornán keresztül visszacsatolást kapnak a szülők (fogadóóra, szülői értekezlet, e-napló, tájékoztató füzet) – a vezetői interjú szerint.

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.

Az intézmény az elégedettségmérés kérdőíveit tematikusan összesíti, statisztikát készít, dokumentálja. Az OKM eredményeit évente értékeli, levonja a megfelelő következtetéseket.

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 elvárásoknak való megfelelés tudatos önértékelésre készíti az intézményt. Évente megtörténik az önértékelés keretében a helyben szokásos formában rögzített megfigyelési, mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása.

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. Az intézmény szerencsés helyzetben van, mert az Egységes Református Szakszolgálatral kötött megállapodás értelmében állandó pedagógusok látják el az SNI és BTMN-es tanulók fejlesztését. Nagyon jó kapcsolatot alakítottak ki - áll a vezetői interjúban. A beszámolóban megjelenik a fejlesztés meghatározása, mérőföldkövei. Meghatározzák az intézmény erősségeit, gyengeségét (SWOT-analízis). Az intézmény a nevelési és tanulási eredményességről szóló információk alapján felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit. Az intézmény sokféle, változatos tanórán kívüli elfoglaltságot, szakkört biztosít a tanulók számára: játékos sportfoglalkozásokat, szakköröket, felzárkóztató- és tehetségfejlesztő foglalkozásokat –vállják a pedagógusok. A szülői interjúban arról számolnak be, hogy különböző szakkörökön (színjáték, informatika, robotika, sakk), valamint matematikából felvételi előkészítő foglalkozáson valósul meg a fejlesztés. Tehetséggondozás kémia, matematika, természetismeret, énekar területeken történik a szülők ismeretei szerint. Fejlesztő foglalkozásokat a Református EGYMI szakemberei látnak el az intézményben: fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus, logopédus segíti a gyermekek fejlődését.

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.

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

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tanév végi beszámolóiban jelenjen meg az önértékelési csoport részletes, konkrét beszámolója is (az éves terv megvalósítására reflektálás, az esetleges változtatás indoklásával)!

Kiemelkedő területek:

Az intézmény stratégiai dokumentumai a törvényi előírásoknak megfelelően készülnek. Az éves munkaterv részletes, alapos, összhangban van a stratégiai dokumentumokkal. A mérési eredményeket az intézmény folyamatosan követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre. Az értékelés tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik. A beszámolók tartalmaznak a statisztikai adatok mellett azok objektív értékelését, a következtetések levonását. Az egyes évek OKM eredményeit összekapcsolják. Lelkes, új módszerek kipróbálására, innovációra nyitott a nevelőtestület, ami a szakkörök színes palettájában, valamint a tanulmányi- és versenyeredményekben is megmutatkozik.

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 diákönkormányzati munkára, az egyéni fejlesztésre). Az intézményi beszámolóban nyomon követhető a személyiségfejlesztési feladatok megvalósítása.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

A tanulási kultúra teljes rendszerére épít, sokféle tevékenységet tervez. Tanulás tanítása programot használnak.

2.1.3.

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

A tanulók mérésére használják a DIFER tesztet első osztályba lépéskor; hangos olvasás, tollbamondás, nyelvtan és angol felmérés másodiktól nyolcadik osztályig. Tehetséges tanulók szűrése is megtörténik minden évben évfolyamonként.

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 intézmény egyenrangú feladatai között szerepel a tehetséggondozás és a fejlesztés. Változatos tanulásszervezési módszerekkel, differenciálással segítik elő. A szülőknek előadásokat tartanak az SNI, BTMN-s fejlesztésről, feladatairól (lásd: feltöltött dokumentumok). Szakköröket, projekteket tartanak. (SZMSZ)

2.2.5.

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

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók fejlesztésére egyéni fejlesztési terv készül. Egyeztetnek a fejlesztésben résztvevő szakemberekkel. Munkájukat összehangoltan, egyeztetve végzik. (interjú, PP)

2.2.6.

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

A fejlesztések megvalósulását az intézményi dokumentumok tartalmazzák. (helyszínen betekintést kaptunk)

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 tanulókról megfelelő információval rendelkeznek a pedagógusok. Az órai differenciáláskor, tehetségfejlesztő foglalkozásokon használják fel ezeket az információkat. A fejlesztő szakemberekkel rendszeresen konzultálhatnak.

2.3.8.

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

A pedagógusok a tanulók szociális helyzetéről rendelkeznek információval, melyeket a családlátogatások alkalmával ismernek meg. Szociális munkás is segíti ebben a munkájukat, aki heti rendszerességgel van jelen az intézményben.

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 fejlesztést egyéni fejlesztési tervek készítésével, gyógypedagógus, fejlesztő pedagógus végzi. Pszichológus is segíti a tanulókat, pedagógusokat.

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.

Az alkalmazott nevelési és oktatási módszerek, eljárások kiválasztása az intézmény pedagógiai programjával összhangban történik.

2.4.11.

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

A tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak: differenciáltan foglalkoznak velük a pedagógusok; figyelembe veszik a nevelési tanácsadó javaslatait. Munkájukat a fejlesztést végző szakemberek segítik.

2.4.12.

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

A tanárok biztosítják a feltételeket a tanulás tanításához, a program be van építve az éves tervekbe is.

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 intézmény kiemelt céljai között szerepel az egészséges életvitel, környezettudatos magatartás kialakítása. Beszámolókból, munkatervekben nyomon követhető egészségmegőrző programokat szerveznek, a környezet kialakításába is bevonják a gyerekeket a szervezett projektek által.

2.5.14.

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

A tanulók a tanórán kívüli foglalkozások során a gyakorlatban tapasztalják meg az elméletben tanultakat: az éves tervekben szereplő projektek, programok, alkalmak mind ezt segítik elő.

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.

Az intézményben nagy hangsúlyt kap a nevelés. A tanulók megismerik az erkölcsi normákat, képessé válnak arra, hogy tudatosan használt értékrendszer mentén alakítsák az életüket, melyben szerepet kap az iskola egyházi jellegéből adódó vallásos nevelés is.

2.6.16.

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

Igen, rendelkeznek, hiszen az éves, változatos programok építenek a közösség fejlesztésére.

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.

Az előző évi értékelésre építve a fejlesztő célú elemek nevelési és oktatási feladatokban jelennek meg.

2.6.18.

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

Az intézmény lehetővé teszi az együttműködést és az információáramlást. (Pl.: tanórán kívüli programok- személyes beszélgetések, Facebook csoport, iskola rádió, faliújság, honlap.)

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Közösségi programokat szervez az intézmény, amit az éves programok, a PP. is tartalmaznak. Ezek iskolai-, vagy osztály- vagy városi szinten is megvalósulnak.

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

Igen, ezt dokumentálják is, az éves tervben megtalálhatók. (többek között: farsang, gyermeknap, papírgyűjtés, DÖK nap...) A faliújságon is rendszeresen láthatóak a tervezett és megvalósult programok.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A közösségfejlesztésben a szülők is szerepet kapnak. A támogatásukkal, segítségükkel valósulnak meg a különböző közösségi programok: ezeken rendszeresen és nagy létszámban vesznek

részt. A programokról már év elején tájékoztatást kapnak szóban és írásban is. A szülői munkaközösség is aktívan segíti a közösségfejlesztést az intézményben.

2.7.22.

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

Az intézményben a diákoknak (diákönkormányzat), szülőknek lehetőségük van arra, hogy az őket érintő kérdések előkészítésébe bekapcsolódjanak, véleményt nyilvánítsanak.

2.7.23.

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

A tanulók teljes mértékben, a szülők többnyire elégedettek.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szülői munkaközösség hatékonyabb bevonása az intézmény működésébe.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény kiemelt céljai között szerepel az egészséges életvitel, környezettudatos magatartás kialakítása, mely a beszámolóban, munkatervben, teljes mértékben nyomon követhető. A pedagógusok nyitottak, rugalmasak, magas szintű módszertani kultúrával rendelkeznek, szociálisan érzékenyek. Hatékony és eredményes a személyiség- és közösségfejlesztés.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége. (munkaterv (mt) végig, besz 2.2 21. old.)

3.1.2.

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

Az elvárt eredmények, sikerkritériumok jól dokumentáltak (PP), szülőkkel közösen lett kialakítva (Szülői interjú, mt 49, 70, 88, 109, 148.)

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 (évisméltók, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló), neveltségi mutatók. Stb.

A kompetenciamérés prioritása, eredményeinek elemzése, intézkedési terv készítése kiemelkedő (mt 7. old, besz 2.2.6 27. old, mérési dokumentumok részletes akcióterve). A tanév végi eredmények (besz. 18. old), versenyeredmények (mt. 32., mt. 49., 70, 88, 109., besz. munkaközösségi mellékletei), továbbtanulási mutatók (besz. 8.2), elismerések, lemorzsolódási mutatók (mt. kb. 30., besz. 19-20., besz. 1.5.3. old), elégedettségmérés eredményei jól dokumentáltak (helyszíni dokumentumelemzés). A továbbtanulási mutatók dokumentálása precíz, elemzése hiányos. A lemorzsolódási mutatók dokumentálása sokrétű. (vezetői interjú)

3.1.4.

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

Az országos kompetenciamérés eredményei szignifikánsan emelkednek, az intézkedési tervnek megfelelnek. (mérési eredmények adatai, mt. munkaközösségi beszámoló)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények az elvártaknak megfelelő. (Pedagógus Vezetői, Szülői interjú, PP.)

3.2.6.

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

Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak oktatása eredményes (mt. 52., 72., 90., munkaközösségi beszámolók).

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

Az eredmények eléréséhez mindenki hozzájárul. (Vezetői-, Pedagógus-, Szülői interjú, munkaközösségi beszámolók)

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az iskola külső elismerései jól dokumentáltak. (besz. 7. old.)

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 tanulási eredményességről szóló információk nyilvánosak (digitális naplók, eredmények dokumentumai, mt. végig besz. végig)

3.3.10.

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

Az eredmények elemzése elsősorban vezetői feladat, a vezetőség a munkaközösségvezetőkkel közösen készíti, de a pedagógusok bevonásával történik. A kompetenciamérés elemzése kiemelkedő. (vez. interjú, munkaköz. besz.)

3.3.11.

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

A belső és külső mérési eredmények kiértékelése az önértékelés eljárásában kiemelkedő. Pedagógus önértékelések folyamatosan zajlanak, jól dokumentáltak. (mt. 21., besz 3.1 3.2)

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A tanulókövetésnek kialakult rendje van, jól dokumentált (helyszíni dokumentumok).

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A tanulókövetés kiértékelése hiányos. Felhasználása nem dokumentált, de megtörténik. (Pedagógus Vezetői interjú)

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szülői elégedettségmérés kérdéseinek és eredményeinek megbeszélése a Szülői Munkaközösséggel. Az eredmények és az egyeztetés alapján értékelés, fejlesztési terv készítése. A továbbtanulási mutatók kiértékelése.

Kiemelkedő területek:

Az elvárt eredmények meghatározása, megvalósulása jól dokumentált. Kompetenciamérés prioritása, eredményeinek elemzése, intézkedési terv készítése kiemelkedő. Tanév végi eredmények, elégedettségmérések, továbbtanulási mutatók eredményei, versenyeredmények, lemorzsolódási mutatók könnyen követhetőek, világosak. Az eredmények nyilvánosak, elérésükhöz az összes dolgozó hozzájárul.

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, fejlesztő csoportok.

Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok együttműködése kiemelkedően jó, a munkaközösségek sokat segítik egymás munkáját, ezt a szülők is látják, elismerik (PP, SZMSZ, Vezetői-, Tanári-, szülői interjú, mt. 114., mt. 48-70.)

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 a munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. (helyszíni dokumentumok, munkaközösségek munkatervei, mt. 28.)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott. (PP, SZMSZ, vezetői beszámolók, mt. végig)

4.1.4.

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

A csoportok közötti együttműködés rendszeres, kiemelkedő, támogató. (Tanári-, Vezetői interjú, vezetői munkaterv, beszámolók)

4.1.5.

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

Az intézmény vezetése kiemelkedően támogatja a rendszeres értekezletek, közösségi feladatok, programok szervezésével az intézményen belüli együttműködéseket. (PP, SZMSZ, Vezetői-, Pedagógus interjú, mt. végig)

4.1.6.

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

A munkaközösségek jól működnek. (PP, SZMSZ, munkaközösségek beszámoló)

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 egymással, különösen jó kapcsolatot ápolnak a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel, akik korábban a nevelőtestület tagjai voltak, most a református EGYMI dolgozói, az intézményen belüli feladat ellátási hellyel. (Pedagógus-, Vezetői interjú)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

A szervezeti kultúra gördülékeny, a szakmai műhelymunkák a munkaközösségek beszámolóiban érhetőek tetten.

4.2.9.

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

Ha valaki továbbképzésen vesz részt, jó gyakorlatot alakít ki, azt a kollégáival formális és informális úton is megosztja. (Vezetői-, pedagógus interjúk)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

A belső tudásmegosztás jellemzően szóban történik (Vezetői pedagógus interjú). Kisebbségi jegyzések készülnek róluk az értekezletek dokumentumaiban. (Helyszíni dokumentumelemzés)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Kétirányú az információáramlás. Az értekezleteken és a mindennapokban jellemzően szóban, faliújságon történik. Digitálisan is jellemző, a MozaNaplót hatékonyabban használhatnák a digitális kommunikációban.

4.3.12.

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

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

4.3.13.

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

Az intézmény információátadása jellemzően szóbeli, papíralapú egyre inkább digitális is.

4.3.14.

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

Az intézmény munkatársai számára teljesen biztosított az információkhoz való hozzáférés.

4.3.15.

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

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek. Kiemelkedően célszerű, dokumentált, szerteágazó és jól strukturált az értekezletek összehívása. (Munkaterv mt. 6, 34-45.)

4.3.16.

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

A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk jellemzően szóban jutnak el a munkatársakhoz. (Vezetői-, Pedagógus interjúk)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Intézményen belüli digitális információmegosztás a MozaNaplóval hatékonyabbá tehető, hivatalos digitális kommunikációs csatornának megfelelő lenne. Szakmai műhelymunkák, belső tudásmegosztások dokumentálása.

Kiemelkedő területek:

A feladatok leosztása célszerű, az értekezletek szervezése és megtartása rendszeres, jól strukturált és dokumentált, gördülékenyen működik. A tanulók fejlesztései helyben megoldottak, kiemelkedően jó a fejlesztő pedagógusokkal ápolt kapcsolat, akik az iskola korábbi alkalmazottai, a nevelőtestület tagjai voltak, most a református EGYMI dolgozói, az intézményen belüli feladatellátási hellyel. A nevelőtestület egysége kiemelkedő, a munkaközösségek segítik egymás munkáját, ezt a szülők is látják, elismerik.

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.

A külső partnerek azonosítása kimagaslóan szerteágazó. (DÖK, SZMK, Üzemi Tanács, Igazgatótanács, fenntartó, köznevelési intézmények, Református EGYMI, Városi Művelődési Ház, városi média) (PP, mt. 30-32., besz. 7., besz. 9.3 média)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A külső partnerek köre mindenki számára ismert. (PP)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az intézmény a partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről részletes tartalomleírással is rendelkezik. (PP, SZMSZ, Szülői interjú)

5.2.4.

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

Megtörténik az egyeztetés minden külső partnerrel. Az elégedettségmérés eredményeinek szülők felé történő kommunikációja hiányos. (Szülői-, Pedagógus-, Vezetői interjúk, SZMSZ, PP, beszámolók)

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Szülőkkel végzett elégedettségmérés digitálisan megvalósult, többi partnerrel hagyományos verbális úton történik. (Szülői elégedettségmérés dokumentuma, Szülői-, Vezetői-, Pedagógus interjúk)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A panaszkezelés dokumentálása kiemelkedő, de hagyományos csatornákon is működik. (Vezetői-, Pedagógus-, Szülői interjúk, helyszíni dokumentum elemzés)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Szerteágazóan eleget tesz. A MozaNaplóban az eredményeket a szülők és a diákok naprakészen látják.

5.3.8.

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

Az intézmény jellemzően szóban, de digitálisan is tájékoztatja külső partereit. A szülőkkel való digitális kommunikációban a MozaNapló a közösségi oldalakkal szemben sokkal jobban megfelel az adatbiztonsági, és a személyiség jogi kockázatoknak.

5.3.9.

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

Folyamatosan felülvizsgálják és fejlesztik, de a bevált megszokott jó kapcsolatok miatt erre sok igény nem mutatkozik. (Vezetői-, Pedagógus-, 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 részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben, a fenntartóváltás óta a Református Egyház életében is. (Vezetői-, Pedagógus interjú)

5.4.11.

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

A pedagógusok és a tanulók részt vesznek helyi/regionális rendezvényeken, református rendezvények szinte mindegyikén, városi ünnepeken, rendezvényeken is.

5.4.12.

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

Az intézmény kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét elismerik. (besz. 7., besz. 2 1.1.5)

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szülőkkel való digitális kommunikációban a MozaNapló hivatalossá, mindennapossá tehető, a közösségi oldalakkal szemben sokkal inkább megfelel a XXI. században egyre fontosabbá váló adatbiztonsági, személyiség jogi kockázatoknak.

Kiemelkedő területek:

Külső kapcsolatok szerteágazóak, jól meghatározottak, működnek, kiemelkedően jók az alábbi partnerekkel: DÖK, SZMK, Üzemi Tanács, Igazgatótanács, fenntartó, köznevelési intézmények, Református EGYMI, Városi Művelődési Ház, városi média. A szülőkkel a kapcsolattartás és a bizalomteli kommunikáció kiemelkedő. A panaszkezelés dokumentációja példaértékű.

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 rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás-szükségletéről. Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán erőforrás, ezért különösen fontosnak tartják, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a lehető legjobban használja ki. Az intézmény a tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézmény céljának tekinti az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítását. (Éves munkaterv)

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.

A vezetés folyamatosan egyeztet és felméréseket végeznek szakemberek bevonásával az épület felújítási teendőiről, (ha az szükségessé válik) bútor, informatikai és taneszköz-fejlesztések lehetőségeiről. (éves munkaterv, interjúk, intézményi bejárás)

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.

A tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának megfelelő. A pedagógusok a cél érdekében nyitottak az új módszerek, tanulásszervezési eljárások elsajátítására. (intézményi bejárás, interjúk)

6.2.4.

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

A tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának megfelelő. (intézményi 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.

Az intézményben tanító pedagógusok napi rendszerességgel használják a rendelkezésre álló technikai eszközöket (interjúk, intézményi bejárás).

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.

Az intézmény évente felméri és reálisan látja a humánerőforrás szükségletet. (interjú)

6.4.7.

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

Az intézmény rendszeresen felméri a képzési struktúrájának, céljainak mennyiben felel meg a rendelkezésre álló humánerőforrás (Ped. Program, Éves munkaterv, Továbbképzési terv).

6.4.8.

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

Törekсенek egyenlő terhelésre, de az egyének teherbírása is más és más. A feladatok elosztásában a munkaközösségek vezetői is segítenek, mert nagyobb rálátásuk van a kisebb csoportjukra (pedagógus interjú).

6.4.9.

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

Az intézményben foglalkoztatott pedagógusok képzettsége megfelel a törvényi előírásoknak (SzMSz, Ped. Program).

6.4.10.

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

Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtenek, a vezetőség támogató ebben és lehetővé teszi, megteremti a feltételeket (Továbbképzési terv, interjú).

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezetőség felkészültsége minden esetben tapasztalható volt mind a dokumentumok, mind a helyszínen tapasztaltak alapján a pedagógiai munka irányítása és ellenőrzése folyamán.

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.

Az intézmény szervezeti kultúrája magas szintű, szervezetfejlesztési eljárásai és módszerei a mai kornak megfelelőek. A vezetés élen jár a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében, segíti a megvalósulását. (interjú)

6.5.13.

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

A szervezeti és tanulási kultúrája az intézménynek kollektív alkotás, teljes mértékben elfogadott, betartható és betartott szabályokat tartalmaz.

6.5.14.

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

Az intézmény munkaközösségeinek munkája magas szintű, igényes, igen hatékony (interjú).

6.5.15.

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

A pedagógusok a tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlataikat összegyűjtik és elérhetővé teszik egymás számára, valamint belső képzéseket is tartanak ennek okán. (interjú).

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

Kiemelten, részletesen jelennek meg az intézmény hagyományai az éves tervezésben (például LEO program, Reformáció 500, advent, farsang, Mikulás) (Munkaterv, Beszámoló).

6.6.17.

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

Az intézmény minden munkatársának fontos a hagyományok ápolása és annak megismertetése, átadása nemcsak a diákoknak, hanem a külső partnereknek is: minden alkalommal bevonják őket a hagyományok ápolásába és megtartásába. Ezek megjelennek a dokumentumokban és láthatóak az intézményben is (például a település alapítási ünnepe) (bejárás).

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.

A munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről rendszeresen beszámolnak; minden pedagógus tudja, hogy melyik feladatnak ki a felelőse (fali újság a tanárban, munkaterv, beszámoló).

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A vezetőség és a munkaközösségek a feladatokat maximálisan igyekeznek úgy szétosztani, elosztani, hogy arányosan legyenek terhelve a pedagógusok. Természetesen a szakértelem is kiemelt fontosságú (interjú).

6.7.20.

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

A vezetőség és a munkaközösségek a feladatokat maximálisan igyekeznek úgy szétosztani, elosztani, hogy arányosan legyenek terhelve a pedagógusok. A szakértelem is kiemelt fontosságú (interjú).

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.

Ezek a feladatok - az egyének és csoportok döntés-előkészítésbe történő bevonása - megfelelnek a jogszabályi előírásoknak.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A munkatársak bevonása a döntés-előkészítésbe és a fejlesztésekbe a feltöltött dokumentumokban megtalálható.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Az interjúkból kiderült, hogy az intézmény kollektívája igen hatékony és lelkes ezen a területen is.

6.9.24.

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

A vezetői és pedagógus interjúkból kiderült, hogy az innovációra nyitott az intézmény vezetése és a pedagógusok is.

6.9.25.

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

Eredményeiket rendszeresen bemutatják, jó gyakorlataikat alkalmazzák, tovább adják (interjúk).

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtenek, a vezetőség maximálisan támogató ebben és megteremti a feltételeket. Nagymértékben biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek. A vezetőség megragadja azokat a lehetőségeket, amelyek a szervezeti feltételeket javíthatják.

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 foglaltakkal.

Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek. A pedagógiai programban megfogalmazott legfontosabb célok és feladatok egybeesnek a NAT és a Nemzeti Köznevelési törvény által megjelölt feladatokkal – tehetséggondozás, - hátránykompenzáció és differenciált fejlesztés, - esélyegyenlőség biztosítása a tanulástanítás során. A NAT által megjelölt fejlesztési területek és nevelési célok a pedagógiai programban fellelhető, kiemelt figyelmet fordítanak a kulcskompetenciák fejlesztésére.

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 tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait.

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.

Az éves beszámolók, a mérési eredmények és az azokra írt intézkedési terv ezt bizonyítják.

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 munkatervekben a feladatokhoz felelősöket, határidőket rendelnek. A beszámolóknak reflektálnak az ütemterv megvalósulására.

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

Az elkészült éves munkaterv a helyben szokásos módon kerülnek nyilvánosságra.

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

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 tervek elkészítése - a nevelőtestület bevonásával – az eredmények ismeretében történik. Az intézmény vezetése arra törekszik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeni igényeinek, elvárásainak: „Az intézmény a továbbképzési programot úgy készítette el, hogy a jogszabály szerinti kötelező és szükséges továbbképzéseket az intézmény érdekeinek megfelelő módon teljes mértékben figyelembe vette. Ezen felül olyan továbbképzések szerepelnek, amelyek az intézmény stratégiai fejlesztését teljes mértékben támogatják és megerősítik.” (Továbbképzési program 5. old.)

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 pedagógusok a tankönyvválasztással kapcsolatos feladataikat a szakmai, valamint költségvetési szempontok figyelembe vételével végzik. (P.P. 57.old.)

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:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban foglaltakkal. A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait. Minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül. A tervek nyilvánossága biztosított. 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.