

Intézményi tanfelügyelet – Értékelés

2018

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.

Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását.(vezetői interjú, pedagógus interjú, SZMSZ,) Az iskola vezetősége folyamatosan elemzi a dokumentumokat. Javaslatok, problémák felvetődése és jogszabályi változások esetén módosítják azokat. Kiemelten fontosnak tekintik az éves munkaterv készítését, ahol elfogadott elveik gyakorlati megvalósítására törekszenek. (Vezetői és pedagógus interjú)

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 eredményeknek megfelelő és szükséges korrekciókat elvégzik, hatásosságát, fejlesztő jellegét folyamatosan vizsgálják . Ezek segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.(vezetői interjú, pedagógus interjú,)Az intézményi dokumentumok elkészítésekor figyelembe veszik a különböző mutatókat. Kiindulópontnak tartják a DIFER és aTímár mérések eredményét, elemzik a kompetenciamérés eredményeit, különös tekintettel a hasonló iskolák eredményeinek figyelemmel kísérésével, illetve az elmúlt három-öt év eredményeinek alakulásával. A munkaközösségek az év végi (felmérések összegzésének) leadásával a tartalmi munka helyzetére mutatnak rá . Figyelembe veszik a munkaközösségek beszámolóit, javaslatait is és közös konszenzusban terveznek.(Vezetői interjú, beszámolók)

1.1.3.

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

A tervek megvalósítása tanévekre bontott, amelyben megjelennek a P.P. , a továbbképzési terv aktuális céljai feladatai (továbbképzési terv) A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megtörténik.(SZMSZ, vezetői interjú,)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A fenntartó minden dokumentumot értékel, az iskola visszajelzést kap az esetleges módosítások helyéről. A vezetői értekezleteken ezzel a témával a fenntartó a megfelelő időráfordítással foglalkozik. (Vezetői interjú,)

1.1.5.

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

Az intézmény stratégiai és operatív céljai minden esetben megjelennek az értékelés során. (Munkatervek, intézkedési tervek)

1.1.6.

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

A munkaterv minden tanévben a Pedagógia Program - Helyi tanterv és az SZMSZ alapján készül. (PP, SZMSZ, munkatervek)

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 az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek.(PP, Továbbképzési program, beiskolázási tervek, munkatervek)

1.2.8.

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

Munkaterv: stratégiai cél: -szakos ellátottság növelése -tehetséggondozás, -felzárkóztatás, -alapfokú elsősegély nyújtási ismeretek, -mérés és értékelés -hon és népismeret

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 program a vezetői célokkal koherens. Mindezt elősegíti a továbbképzési szabályzat és a Beiskolázási terv.

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.

Minden esetben megtörténik a véleményezésre jogosultak véleményének kérése illetve tájékoztatásának biztosítása. Mindez az SZMSZ-ben leírtak alapján történik és jól bevált formái vannak – évente több alkalommal iskolagyűlés, félévente az Iskolai Szülői Munkaközösség tájékoztatása, döntések esetén annak megfelelő előkészítése. A diákönkormányzat a vezető tanár szervezésében minden döntésről – nem csak törvényi kötelezettség esetén – megfelelően tájékozik, véleményeztetés és szükség esetén a döntés is megtörténik. (SZMSZ, interjúk)

1.3.11.

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

Teljes mértékben megvalósul. Az iskolában a nevelési – oktatási célok megvalósításának az elmúlt évek során jól kialakult hagyományrendszere van, erre épülnek a mindennapi tevékenységek.(PP, éves beszámolók, tanmenetek, naplók, interjú- vezetői és pedagógus)

1.3.12.

Az intézményi pedagógiai folyamatok (például tanévre, tanulócsoporra 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 pedagógiai programból és az interjúkból kitűnik, hogy legfontosabb a tanuló, ezt követően a pedagógus, majd a szülő elégedettségét kívánják elérni. Folyamatosan figyelemmel kísérik a fenntartó elvárásait is. (PP, interjúk) Keresztény alapelvek alapján, a pedagógus a műveltség és a hit egységében képes legyen a gyermek a keresztényi szellemiségének a kibontakoztatására. Összhang legyen a hit és a műveltség, és a hit és a mindennapi élet között

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A nevelői, a munkaközösségi és az intézményi beszámolók egymásra épülése megfigyelhető. Számos esetben épít a munkaterv az előző évi beszámolóra, még ha nem is minden egyes megállapítására.

1.4.14.

A tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése. Részben igen. A beszámoló pontjait módosítani szükséges a konkrét munkatervi pontokhoz.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolóknak és a munkatervben megjelennek az intézményi önértékelés évente vizsgálandó elvárásai. (munkaterv, beszámoló, intézményi elvárásrendszer) A beszámoló a PP és az SZMSZ-ben leírtak alapján történnek, és teljes mértékben illeszkednek az önértékelési rendszerhez. (Intézményi elvárás rendszer, beszámoló)

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.

Valamennyi tantervet a törvényi előírások alapján a nevelőtestület áttekint, és a pedagógusok elkészítik javaslatukat, majd az intézményi helyi tantervet minden tantárgyból. A tanmenetek elkészítésének szempontjai rögzítve vannak a SZMSZ-ben, ezt a pedagógusok jól ismerik és ennek, valamint a helyi tanterv előírásainak figyelembe vételével készítik el és adják le tanmeneteiket a munkaközösség vezetőknél, akik értékelik azokat. (PP (Helyi tanterv), tanmenetek, naplók, egyéni fejlesztési tervek, interjú-vezetői és pedagógus) Egyházi jellegnek megfelelő sajátos nevelési célok, feladatok jelennek meg a Pedagógiai Programban, amit a pedagógusok javaslatai alapján folyamatosan tovább fejlesztenek., és a tanmenetbe beépítenek.(pedagógus interjú, tanmenetek)

1.5.17.

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

Az éves tervezésen felül a havi feladatok megfogalmazása segíti a munkát. Ezek a munkaterv alapján és az esetleges aktuális feladatok megjelenítésével minden hónap legelején kerülnek kihirdetésre. (Munkatervek, tanmenetek, vezetői interjú) Az aktuális feladatok teljesítését napi szintű egyeztetések, ülések, értekezletek segítik. Feladatok, ütemezés, felelős, időpont. (munkatervek)

1.5.18.

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

Teljes mértékben nyomon követhetők a naplóban, tanmenetekben. Ezt a szülők is megerősítették az interjú során.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az SZMSZ-ben és az éves munkatervben rögzítettek alapján végeznek belső ellenőrzést. (Vezetői és pedagógus interjú, SZMSZ, munkatervek)

1.6.20.

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

A belső ellenőrzési terv, munkatervek, beszámolók tartalmazzák az ellenőrzésekre vonatkozó adatokat. Külön figyelmet kapnak a portfóliót feltöltő, a minősítésekre valamint a tanfelügyeleti feladatokra készülő pedagógusok. (belső ellenőrzési terv, pedagógus interjú)

1.6.21.

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

A kiadott útmutatók, valamint a belső szabályzók és a mindennapi élet gyakorlata alapján azonosítják a mutatókat. (Munkatervek, beszámolók, belső ellenőrzési terv, Intézményi elvárás rendszer, mérési és egyéb eredmények elemzése, intézkedési tervek)

1.6.22.

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

Minden eredményt a megtörtént összegzés után nevelőtestületi és az adott csoport szintjén elemeznek, értékelnek. A feltárt problémák, hiányosságok esetén döntést hoznak, és azokat visszaellenőrzik. (Vezetői és pedagógus interjú, intézkedési tervek)

1.6.23.

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

Igen, felhasználják.

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 értékelések meghatározott kihirdetett ütemezések alapján történnek. Ebben ismertetésre kerül a szempontsor, amit kiemelten értékelnek. (Éves önértékelési terv, vezetői és pedagógus interjú)

1.7.25.

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

Az éves munkaterv alapján, a szabályozók figyelembevételével történik, valamennyi pedagógus részt vesz ennek eldöntésében, a rendszer kialakításában, működésében. (Vezetői és pedagógus 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.

Elsődlegesnek tartják a tanulók egyéni adottságait, lehetőségeit. A felzárkóztatás, a tehetséggondozás kiemelt szerepet kap. Külön tervek készülnek a fejlesztő pedagógus segítségével. A mérési rendszerükben a DIFER, a kompetenciamérések és a kimenő-bemenő mérések eredményei vannak nyilvántartva, a kollégáknak hozzáférhető módon. (Vezetői és pedagógus interjú, beszámolók)

1.8.27.

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

A dokumentumokban leírt szempontok alapján történik. (Interjúk, PP, naplók) megfogalmazott/elfogadott, közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) 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.

Minden szülői értekezleten, a tanév kezdetén erről külön szó van, kiemelten a 6, és 8. évfolyamon, ahol kompetencia mérés valósul meg az év folyamán. (Kérdőívek, szülői interjú)

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.

Ennek elsődleges színtere a napló, mely valamennyi megállapításra tökéletesen alkalmas. A másik tényező, a kompetenciamérések eredményét, a mérési felelős a nevelőkkel együtt elemzi, értékeli. Amennyiben szükséges, mind a lemorzsolódás, mind a bukás megelőzése érdekében fejlesztési tervet készítenek a tanítók és a szaktanárok. (Kérdőívek, interjúk, intézkedési tervek, Munkaterv, beszámolók). Mérési eredmények ismeretében fejlesztési célokat fogalmaznak meg a következő tanévre. Egyéni fejlesztési feladatok kijelölése. (Mérési eredmények elemzése)

1.8.30.

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

Ez minden esetben megtörténik, nagy a szerepük ebben az osztályfőnököknek, akik a naplón és az ellenőrzőn keresztül tartják a kapcsolatot a szülőkkel. (Szülői interjú) Az osztályoknak levelezési listájuk van, így napi szintű az információ áramlás a szülő és a pedagógus között. (Interjúk)

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

1.9.31.

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

A módosítások az esetek nagy részében javítás, korrigálás miatt történik. (Vezetői és pedagógus Interjú)

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.

Minden alkalommal a mérés eredményeinek közösségi ismertetése nevelési értekezleteken történik. A félévi és a tanév végi beszámolók alkalmával rögzítenek, ezek szerves részét képezik a beszámolóknak. Ezen kívül az egyes méréseket a havi nevelőtestületi értekezleten részletesen elemzik. (Mérési eredmények elemzése, intézkedési tervek, vezetői és pedagógus 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.

Szükség esetén a korrekciókat meghozzák és azokat a stratégiai tervekbe átvezetik, az operatív tervezés során kiemelt hangsúlyt fektetnek ezek megvalósulására. (Munkatervek, beszámolók, vezetői és pedagógus interjú)

1.9.34.

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

Nagy figyelmet fordítanak a saját jó gyakorlatok kialakítására, illetve más, használható alkalmazás adaptálására. (Munkatervek, beszámolók, vezetői és pedagógus interjú)

Egyházi intézmények látogatása segíti őket az új ötletek, gyakorlatok feltérképezésében. Folyamatos pályázati lehetőségek feltérképezése napi szinten. A magatartási és beilleszkedési zavarok miatt alkalmazzák az „ARIZONA SZOBA” programot.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A beszámolók és munkatervek tartalmát szorosabb összefüggésbe kell hozni. A beszámolóknak szereplő megállapítások legyenek a következő tanév munkatervének stratégiai pontjai.

Kiemelkedő területek:

A pedagógiai folyamatokat és eredményeket az intézmény nagy odafigyeléssel elemzi és értékeli. A pedagógusok a tanulási eredményességről szóló információkhoz hozzájutnak, bemeneti méréseket végeznek, annak eredményét hatékonyan felhasználják a tervezés során. A belső ellenőrzés, óralátogatások rendszere. Az innovatív módszerek beépítése a mindennapi gyakorlatba.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

Félévi, éves beszámolóokban és külön év végén a tanévzáró ünnepségen jelennek meg az eredmények. Iskolai szinten együtt köszöntik az eredményt elért tanulókat, pedagógusokat. Büszkeségeink falon fényképes eredmény kiírás történik. A helyi újságban, és a facebookon is megjelennek az eredmények. (interjúk, személyes bejárás)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

A tanulás-tanítása elv érvényesülése minden tantárgy esetében, kiemelten alsó tagozaton, mely módszerek alkalmazása kiegészül az IKT eszközök hatékony bevonásával. Csoportbontásban tanítják a magyart, matematikát, angolt, számítástechnikát.(PP, SZMSZ)

2.1.3.

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

Az iskolában alkalmazzák a DIFER, a TÍMÁR , a NETFIT méréseket. Kis városként ismerik a családokat, a tanítványaik gyerekei járnak most ide. Segítő közösségként a szülők és pedagógusok összefogva támogatják a családokat anyagilag, erkölcsileg és hitben erősítik egymást. Imalánc, Pénzgyűjtés, névtelen támogatás, ajándékozás formájában. Különböző konfliktuskezelő technikákat alkalmaznak, ilyen az ARIZONA SZOBA program is. Az előző tanév végén megállapították, hogy a programnak köszönhetően 30 % kevesebb tanórai fegyelmezési konfliktusuk lett. Nagy szerepe van ebben annak, hogy ilyen témájú továbbképzésen az egész tantestület egyszerre vett részt, és a szabályait közösen dolgozták ki. (Vezetői és pedagógus interjú)

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.

Kiemelt figyelmet és segítséget kap a fejlesztő munkaközösség.Az iskolában sok az SNI-s, BTMS? és 3HHH tanuló. Célirányosan segítik tanulóikat: TSMT, logopédia, gyógypedagógia, egyéni fejlesztés. A korrepetálásban minden pedagógus részt vesz, délutáni órában minden tantárgyból heti egy órában. A tanórán differenciálnak, a képességnek megfelelő anyag mennyiséget követelik meg. Kooperatív technika beépítésén dolgoznak.(interjúk)

2.2.5.

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

Teljes mértékben megvalósul. A fejlesztő munkaközösség pedagógusai ennek a motorjai, különösképpen a kiemelt figyelmet igénylő tanulóknál. (Vezetői és pedagógus interjú, Munkatervek, beszámolók)

2.2.6.

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

A dokumentumokban nyomon követhető. (Éves munkaterv)

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.

Az osztályfőnökök elsősorban a fejlesztő pedagógustól tájékozódhatnak. (Tanmenetek, vezetői és pedagógus interjú) A pedagógusok közös teamben dolgozva együtt beszélnek meg és adják át az információkat. (Pedagógus interjú)

2.3.8.

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

Osztályfőnökök, munkaközösségi vezetők, fejlesztő pedagógus együttműködése, gyermekvédelmi munkatársak, védőnő, biztosítják a megfelelő információáramlást. (PP, vezetői és pedagógus interjú)

2.3.9.

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

Ennek működtetője az iskola vezetősége. Napi szinten terveket készítenek, és jó megoldásokat keresnek. Jó kapcsolatot tartanak speciális fejlesztő szakemberekkel, és óraadóként alkalmazzák őket. Munkájukat minden pedagógus segíti. Ilyen a TSMT, logopédia, gyógypedagógia. (Vezetői és pedagógus interjú)

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 iskola törekszik az önálló ismeretszerzésre, az IKT eszközök megismerésére, alkalmazására. Másik fontos terep a tanóra, ahol a kollégák segítségével olyan módszereket eljárásokat ismer meg a tanuló, melyek segítségével jobban boldogul az ismeretszerzés területén. (PP, pedagógus és vezetői interjú) Új innovációjuk az IKT tábla. Az alsó tagozaton 5db, a felső tagozaton 9db található a termekben. Az országban egyedülálló a Smart school terem, ahol a legújabb számítástechnikai eszközöket használják az órán a gyerekek, táblagépen dolgozzák fel a tananyagot. A terembe órarendi keretek között a történelem, angol, magyar, matematika, földrajz tantárgyak anyagait dolgozzák fel. A pedagógusok folyamatosan fejlesztik az anyagot, és saját eszközöket, önálló tanulási eszközöket készítenek. A 4D nyomtatóval társasjátékot készítenek közösen. (pedagógus interjú)

2.4.11.

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

Az iskola vezetés célja, hogy minden évfolyamon legyen fejlesztő tanítói, vagy tanári képzettségű pedagógus. (vezetői interjú)

2.4.12.

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

A tanulás tanítása folyamatos. Ezen kívül az IKT eszközök alkalmazása révén egyre több lehetőség nyílik ennek segítésére. (Vezetői és pedagógus interjú)

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.

A munkaterv és beszámoló szervei részeit képezik ezek a tendenciák. A bejárás során is tapasztalható volt ez a gyakorlat. Az iskola belső udvara most készült el, és környezettudatosság jellemzi. Projekt hét keretében egészséges életmódra nevelés és környezettudatos látásmód megtanítása valósul meg ilyen például: temető takarítás, idősek látogatása, termék és az iskola tisztán tartása. Kulturált, kellemes, tiszta folyosók, mellék helyiségek(interjúk, beszámoló, bejárás)

2.5.14.

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

Valamennyi olyan rendezvényen részt vesznek, ahol a környezettudatosság nagyon fontos. Házi versenyeket is szerveznek ebben a témában. (Munkaterv, beszámoló, bejárás, interjúk)

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

Nagy hangsúlyt fektetnek ezekre a feladatokra, elsősorban osztály, ugyanakkor iskolai szinten is. Osztály szinten az éves osztályfőnöki munkatervben tervezésre kerülnek a legfontosabb együttes programok, a kirándulások, illetve mindazok a rendezvények, amelyek lehetővé teszik az együttműködést. Iskolai szinten a sportnapok, a főzőnap, az ünnepek, az iskolai kirándulások, Liliom bál, a Tökmag avató, a gyermeknap, néptánc programok, művészeti iskola programjai, kiállítások, előadások mind nagyszerű lehetőségei a közösségfejlesztésre. (PP, Munkaterv, beszámoló) Az együttműködést jellemzi az egymás iránti szeretet és tisztelet.(PP, interjúk)

2.6.16.

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

A közösségfejlesztés folyamatát közösen fejlesztik, valamennyi pedagógus ebben a szellemben tevékenykedik. Imaláncot mondanak a pedagógusokért, az iskoláért. Szeretetteljes, empatikus, segítő közösséget alkotnak. Igyekeznek őszintén megélni hitben a mindennapokat.(PP, vezetői és pedagógus interjú) Egyházi ünnepek, rendezvények, kirándulások, sportprogramok kiemelten erősítik a közösségfejlesztés folyamatát.(interjúk)

2.6.17.

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

Iskola névadójának ünnepe, játékonysági bál, egyházi ünnepek, advent, roráték, Tökmag avató, sport versenyek mind ezt igazolják. (interjúk)

2.6.18.

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

Ennek az információcserének a sarkköve a DÖK. Megfelelően működik az osztály és az iskolai DÖK, rendszeresen a véleménycserék, melynek szerves része a több alkalommal megrendezésre kerülő Iskolagyűlés is. (SZMSZ, Munkatervek, beszámolók)

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

A pedagógiai program, az SZMSZ és a munkatervek tartalmazzák a programokat. Nagyon sok programot, rendezvényt, sportversenyt szerveznek, rendeznek. A munkaközösségek a feladatokat megosztják, segítik egymást.(interjúk)

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A pedagógiai program, az SZMSZ és a munkatervek tartalmazzák a programokat. Tökmag avató, Liliom bál, farsang

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A jótékonyági bál, a rendezvények, a roráték utáni reggelik készítésénél segítségük nagyon fontos. (interjúk)

2.7.22.

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

Tájékoztatók szervezése, lebonyolítása folyamatos (Interjúk).

2.7.23.

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

A Pedagógiai Programot, SZMSZ-t érintő változtatásoknál kikérik a tanulók és a szülők véleményét előzetesen, a döntések meghozatala előtt. Azonban nem kaptak értékelhető visszajelzést a szülőktől. (Interjúk)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

A tanulók viselkedése, fegyelme fejlődjön. Magatartási problémák csökkenjenek. A tanulók önálló ismeretszerzésének hatékonyabb támogatása. A szülők bevonása a közösségfejlesztésbe, a nagyobb felelősségvállalásba.

Kiemelkedő területek:

A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, és ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással. Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak. Fejlesztő pedagógusoktól sokoldalú segítséget kapnak. Közösségfejlesztés több szinten zajlik, osztály, iskolai, és csoportok szintjén is. A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik meg. Konfliktus kezelési módszereik változatosak és eredményesek.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

Nyilvántartják és elemzik az intézmény eredményeit. (Interjúk, pedagógus és szülői kérdőív, PP) Diákolimpiai versenyeredmények. Tanulmányi versenyeredmények.

3.1.2.

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

A jogszabályban előírtaknak megfelelően történik.(SZMSZ)

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.

Bemeneti és kimeneti méréseket íratnak évfolyamonként, valamint DIFER mérést végeznek az első évfolyamon, melyek eredményeit elemzik. Az országos kompetenciamérések eredményeit szintén elemzik, célokat és feladatokat határoznak meg. Néhány esetben a tanulói teljesítmények és a mérések eredményei nem koherensek egymással. A lemorzsolódási mutatók javítására pályázatot készítenek. (interjúk, intézkedési tervek, beszámolók, dokumentumelemzés).Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: - A PP tartalmazza, mely tantárgyakból, milyen vizsgarészeket kell teljesíteniük - Iskolai mérések: Tímár-féle képességmérés, DIFER, NETFIT, kompetenciamérés, idegen nyelvi mérés Belső mérések: - 3,5,7. évf. szövegértés, elemi számolás, kompetenciaalapú matematikai feladatok - tollbamondás - hangos olvasás - tantárgyi tudás szummatív mérése - neveltségi szint mérése 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.

3.1.4.

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

Mérési eredményeik változó teljesítményt mutatnak. Az eredmények javítása érdekében intézkedési tervet készítenek.(Interjúk, mérési eredmények elemzése, intézkedési terv)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Több évre visszamenőleg megtalálhatók a kitűzött célok, fejlesztési stratégiák. Az eredmények elemzése megtörtént, melyek az országos átlag alatti teljesítményt mutatnak. (Vezetői interjú, mérési eredmények)

3.2.6.

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

A kiemelt tárgyak eredményes oktatását támogatják a felzárkóztató foglalkozások és a korrepetálások is. (interjúk, beszámoló)

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

Az eredmények elemzése nevelőtestületi és munkaközösségi szinten is megtörténik

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Diákolimpiai és tanulmányi versenyeredménnyel rendelkeznek. Egyházi díj kiemelkedő tanítványoknak. IV. Béla díj, Peczner Pál Alapítványi díj, Kazinczy díj, városi alapítványok díjai. Állófogadás kiemelkedő eredményt elért tanítványoknak és pedagógusoknak (Interjúk).

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

Rendszeresen értekezletet tartanak. A munkaközösségek folyamatosan egyeztetnek a megfelelő információáramlás érdekében. Igyekeznek mindenkinek megtalálni a kiemelkedő területet, és segítik, hogy sikert érjen el benne. Kiállítások, rajzversenyek, szavalóversenyek, előadások, énekkari fellépések (beszámolók, interjúk, PP, SZMSZ).

3.3.10.

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

A munkaközösségek belső tudásmegosztással, hospitálásokkal, célok meghatározásával támogatják az eredményes oktatást, nevelést. (Beszámolók, munkaterv, interjúk)

3.3.11.

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

Évente megtörténik az önértékelés keretében a mérési eredmények elemzése. Az intézmény, szükség esetén korrekciót végez. Évente 4-szer tesztek íratása. (Nevelőtestületi kérdőív, vezetői tanfelügyelet utáni fejlesztési terv, beszámolók)

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A tanulókövetésnek nincs kialakult rendje. A középiskoláktól nem kapnak segítséget ennek megoldására. Ezért a pályaválasztási előadások során hívnak meg volt tanítványokat, ahol erről is kapnak információt (Interjúk)

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A kapcsolatok ápolása pályaválasztási fórumok keretében marad. (Interjúk)

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

A továbbtanulás utókövetése. A neveltségi mutatók még pozitívabb irányba való elmozdítása. Egyházi országos sportrendezvényeken való részvétel.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény eredményeinek elemzése, és az értékelés eredményeinek a visszacsatolása. A kompetenciamérések, illetve házon belüli mérések eredményeiről korrekt információt adnak, meghatározzák a fejlesztéshez, változtatáshoz szükséges lépéseket.

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 alsós, fejlesztő, reál, humán, és művészeti munkaközösség működik, önálló munkaterv szerint. (beszámoló, interjú, SZMSZ)

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 munkatervek elkészítésénél a munkacsoportok szorosan együttműködnek, a feladatokat, programokat összehangolják. (SZMSZ, munkatervek, beszámoló, pedagógus kérdőív 28. kérdés)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Teljes mértékben. Ezt támasztja alá a SZMSZ munkaköri leírások, illetve vezetői interjú 6. 7. kérdésére adott válaszok.

4.1.4.

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

Az összehangolt munkát bizonyítják a rendezvények, foglalkozások szervezése. (beszámoló, interjú)

4.1.5.

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

Az intézményvezető teljes mértékben támogatja a munkaközösségek azon törekvéseit, melyek az oktató-nevelő munka színvonalának megtartását, emelését tűzi ki célul. (Beszámoló, interjú, pedagógus kérdőív 25, 26.)

4.1.6.

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

Teljes mértékben megvalósul. Ezt bizonyítják a beszámoló, belső ellenőrzési tervek, pedagógus és vezetői interjú.

4.1.7.

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

A tanulók nevelése-oktatása érdekében a szakmai közösségek tevékenységén túl a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldását. Az intézményben jól működik a jelzőrendszeres megbeszélés, az érintett nevelőkkel való esetmegbeszélés.(interjúk, pedagógus és vezetői)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) feltérképezése.(beszámolók, interjúk)

4.2.9.

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

A tudásmegosztás, továbbképzésekről a beszámolók, jó gyakorlatok megosztása a munkaközösségeken belül jól működik. (beszámolók, interjúk)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Szakmai továbbképzéseken vesznek részt ősszel és tavasszal. A fejlesztési terveket közösen készítik el. A bevált módszereket, ötleteket egymással megosztják. (interjúk, beszámolók, munkatervek) Fél évente vesznek részt a KAPI szervezésében továbbképzéseken.(P. interjú)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Havi rendszerességgel értekezletet tartanak. Jól működik a telefonos és az e-mailes kommunikáció is. (munkaterv, vezetői interjú, pedagógus kérdőív 24.)

4.3.12.

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

A szervezeten belüli információáramlást hatékonyan kialakították. A továbbképzésekről egymásnak beszámolnak a kollégák. (beszámolók, interjúk)

4.3.13.

Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel. Ezt támasztja alá a vezetői interjú, illetve a tanári szobában a bejárás során látható volt a faliújságon elkülönített „AKTUALITÁSOK” felirat.

4.3.14.

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

Az interjúkból kiderült, hogy biztosított. Ezt támasztja alá a tanári szobában elhelyezett faliújság, amin nagyon sok információt láthattunk. (bejárás)

4.3.15.

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

Szükség szerint történik az értekezletek összehívása. (beszámolók, interjúk,)

4.3.16.

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

Értekezleteken, szakmai megbeszéléseken a vezető értékeli az elvégzett munkát. A vezető szeretné, ha legalább erkölcsi elismerésben részesülnének a kiemelkedő munkát végző pedagógusok. (Vezetői interjú 10. és pedagógus interjú 21.)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Rendszeres belső továbbképzés kialakítása. A munka elismerésével kapcsolatos lehetőségek, létrehozása, megvalósítása.

Kiemelkedő területek:

A szakmai közösségek illetve a kollektíva összetartása, szoros szakmai együttműködése. Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremt a vezetőség. Az intézményben biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek.

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 partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik. Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja, folyamatosan fejleszti és működteti. A partnerekkel kialakított kapcsolatrendszeren keresztül felméri a partnerek igényeit, elégedettségét és ösztönzi innovatív ötleteiket, még ha ez jelenleg kevés eredményt is mutat. Az intézmény keresi azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutathatja eredményeit, és megjelenhet a szűkebb/tágabb közösség (szakmai szervezet, település) életében is feladatvállalásaival. (Munkaterv, beszámolók, vezetővel, pedagógusokkal készített interjúk, intézményi bejárás)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az SZMSZ-ben megtalálható a külső kapcsolatok tételes felsorolása.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az SZMSZ-ben megtalálható. A szülői elégedettséget mérő kérdőív/16. kérdésére adott válaszok értékelése megerősíti ezt, továbbá a vezetővel készített interjúban a középfokú tervek maradéktalan megvalósításaként jelöli.

5.2.4.

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

Az SZMSZ-ben megtalálható a külső kapcsolattartási rend (23.o.). A munkatervek mellékleteiként megtalálhatók a belső partnerek munkatervei is, amelyek jelölik a külső partnereket is. A vezetővel készített interjú megerősíti, hogy a tervek készítését, egyeztetés előzi meg: DÖK, gyermekvédelmi szakemberek, fenntartó, középfokú oktatási intézmények visszajelzései. A vezetőtársakkal készített interjú 1. 3. kérdésére adott válasz, munkáltatói interjú 14. kérdés is ezt támasztja alá.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

A partnerek igényeit igyekeznek figyelembe venni, fontosnak tartják, a lehetőségeikhez mérten beépítik munkatervükbe, dokumentumaikba: dokumentumok elemzése, vezetőtársakkal készített interjú 4. kérdés, szülői kérdőív.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Nincs kidolgozva a panaszkezelésre vonatkozó szabályozás.

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek. A honlapon megtalálhatók az alapidokumentumok, munkaterv, közzétételi lista, munkavállalók, versenyek eredményei, mérések tételsora, eredmények. A dokumentumai elérhetők az intézményben, megtekinthetők az érdeklődők számára. (SZMSZ)

5.3.8.

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

Az SZMSZ-ben leírtak szerint járnak el, betartva a kialakult szokásrendet. Szülői értekezletek, fogadóórák, honlap, mérési eredmények adatai. (Interjúk)

5.3.9.

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

Igen, a pedagógusokkal, szülőkkel készített interjúk alapján.

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.

A helyi általános iskola a kulturális közélet aktív szereplője, mint a vezetői és a pedagógusokkal készített interjúkból is kiderül a 12. kérdés válaszaiból. Az éves beszámolókból olvashatóak azok a hagyományőrző rendezvények (gyereknapi szüreti felvonulás), községi szintű megemlékezések, sportprogramok, melyek évről-évre színesítik a helyi közösség életét. A pedagógusok nagy erőfeszítést tesznek ezek létrejöttéért, a külső partnerek passzív magatartása miatt. Szívesen részt vesznek a POK által megrendezett előadásokon, tanfolyamokon, vagy bemutató foglalkozásokon is. (Pedagógus és vezetői interjú)

5.4.11.

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

Falunapok, ünnepek, versenyek, rendezvények: gyereknapi, futóverseny, szüreti. (Munkaterv, beszámoló, interjú.)

5.4.12.

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

Igen, az Önkormányzat díjakkal ismeri el a kiemelkedő pedagógiai munkát.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének rendszeres megismerése. Kidolgozott legyen az intézmény panaszkezelése.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény együttműködik partnereivel, eleget tesz tájékoztatási kötelezettségének. Az intézmény a helyben szokásos módon, széles körben tájékoztatja külső partnereit: honlap, közösségi oldal, üzenetek, személyes kapcsolattartás. Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutathatja eredményeit, és megjelenik a szűkebb/tágabb közösség (szakmai szervezet, település) életében is feladatvállalásaival.

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. A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, 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 intézményi céljának tekinti, az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítását. (PP, Munkaterv, beszámoló, interjú)

6.1.2.

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

A vezető folyamatosan egyeztet és felméréseket végeznek szakemberek bevonásával az épület felújítási teendőiről, lehetséges bútor, informatikai és a taneszköz-fejlesztések lehetőségeiről. A tulajdonos, a fenntartó és a működtető közti eltérő vélemény, illetve forráshiány miatt, sokszor ez indokolatlanul hosszú időt vesz igénybe (vezetői beszámoló, interjú, 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 igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel. A tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának megfelelő. A pedagógusok a cél érdekében nyitottak az új módszerekre, tanulásszervezési eljárásokra, megfelelően alakították ki a tárgyi környezetet. (interjú, intézményi bejárás)

6.2.4.

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

Ezt támasztja alá a vezetői interjú és a pedagógusokkal készített interjú.

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az intézmény az IKT-eszközöket rendszeresen alkalmazza a nevelő-oktató munkájában, az eszközök kihasználtsága, tanórán való alkalmazásuk nyomon követhető. Az intézményben található egy „Smart school” terem, melynek kihasználtsága maximális. (bejárás, interjú)

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 beszámolóban erősségként megjelenik, hogy kiváló szakemberekből áll a tantestület, akik szakmailag jól felkészültek, együttműködőek, rendszeresen vesznek részt továbbképzéseken. Az intézmény szakos ellátottsága megfelelő. (interjú)

6.4.7.

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

A humánerőforrás hosszú távra biztosítva van. (vezetői interjú)

6.4.8.

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

Törekszenek egyenlő terhelésre. A feladatok leosztásában a munkaközösségek vezetői is segítenek, mert nagyobb rálátásuk van a kisebb csoportjukra. (vezetői és nevelőtestületi interjú)

6.4.9.

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

Megfelelő képzettséggel rendelkeznek. Szakmai megújító és módszertani megújító képzéseket is terveznek. (interjú)

6.4.10.

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

Az intézményben kiemelten szükséges az ötéves Továbbképzési Programon belül a szakmai módszertani képzések, valamint a pedagógus szakvizsga továbbképzéseken

való részvétel támogatása. (Továbbképzési program) Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtenek, a vezetőség támogató ebben és megteremti a feltételeket. (továbbképzési terv, vezetői interjú)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira. Igen, rendelkezik vezetői szakvizsgával. A munkaközösség-vezetők szakmai és nevelési munkában kiemelkedő munkát végeznek. (interjúk, pedagógus kérdőív, önértékelés dokumentumai)

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 vezetése kiemelt fontosságot tulajdonít a szervezeti és tanulási kultúra elsajátításának. (vezetői interjú)

6.5.13.

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

Az intézmény törekszik arra, hogy szervezeti és tanulási kultúráját közösen alakítsák ki, ezt folyamatos fejlesztés jellemezze, hogy átörökíthetővé váljék. A DÖK programja, a szülői elégedettségmérés, a pedagógus, a vezetői interjú alátámasztja.

6.5.14.

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

A munkaközösségek hatékonyan működnek együtt. (interjúk, beszámoló) A szakmai elhivatottságot példaként említették a szülők az interjú során.

6.5.15.

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

Jó gyakorlatok kidolgozása, belső tudásmegosztás működik az intézményben. (interjúk)

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.

Teljes mértékben érvényes. Összhang van az intézményi célok és megvalósítás között. (interjúk)

6.6.17.

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

Ismerik, ápolják hagyományaikat, megismertetik a gyerekekkel, szülőkkel is. (interjúk, beszámoló, intézményi bejárás, szülőkkel készült interjú) A rendezvényeik is ezt támasztják alá a dokumentumaikban.

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 SZMSZ-ben pontosan meghatározott a felelősség- és hatáskör. Rendszeresen megbeszéléseket tartanak, melyeken az eredményeikről beszámolnak. (munkaterv, beszámoló, interjú)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik. Törekednek az egyenletes munkaterhelésre. (munkaterv, beszámoló, vezetői interjú)

6.7.20.

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

Az SZMSZ-ben pontosan meghatározott a felelősség- és hatáskör.

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

6.8.21.

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

A döntés előkészítés hierarchiája rendben van. (Vezetői és pedagógus interjú)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntések előkészítésének folyamata és dokumentációjának menete az SZMSZ-ben szabályozott.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Legfontosabb innovációként a pályázatok figyelését, az abban való részvételt (Lemorzsolódás csökkentése, taneszközök beszerzése, magatartási problémák kezelésének új szemléletű megközelítése) jelölik meg a pedagógusok az interjú során.

6.9.24.

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

Igen. A „Smart school” terem kihasználtsága maximális, és amely tanterem eszközeinek a használata kreativitást feltételez a pedagógusoktól. (interjú, bejárás)

6.9.25.

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

Igen, de ennek alkalmazásában még fejlődni szeretnének. (pedagógus és vezetői interjú)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nagyobb figyelem szükséges az intézményben meglévő belső tudásmegosztásra.

Kiemelkedő területek:

Az intézményben rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastrukturális és humán erőforrás szükségletet. Az intézmény kiemelt és megvalósult célja az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítása.

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 a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, ciklikusan értékeli. A tartalmi szabályozók, a környezet változása, az intézményi eredmények ismeretében felülvizsgálta. Nem volt szükség a célok eléréséhez vezető tevékenységeken változtatni. Az intézmény napi gyakorlatában jelen van a folyamatos tájékozódás, elvárásoknak megfelelés. (PP, Munkaterv, beszámolók, interjúk, bejárás)

7.1.2.

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

Igen.

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

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

A beszámolókból és a PP-ből megfogalmazott célok megvalósulását írják le általánosan, kevés konkrétummal, melyeket a munkatervben határoznak meg.

7.2.4.

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

A helyi sajátosságok figyelembe vételével állítják össze. Kiemelt helyen szerepel a közösségfejlesztés. (Munkaterv)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A két munkaközösség munkaterve nyilvánosan megtekinthető az iskola honlapján (dokumentumelemzés, honlap)

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 két munkaközösség munkaterve nyilvánosan megtekinthető az iskola honlapján (dokumentumelemzés, honlap)

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.

Általános törekvés és igény van a továbbképzésre, önképzésre egyaránt minden pedagógusban. A költségvetés az ingyenes továbbképzéseket preferálja, de vállalnak önerős képzéseket is. Az intézmény olyan továbbképzéseket részesít előnyben, melyek szervesen illeszkednek az iskolai oktató és nevelő munkához. A Pedagógiai program megvalósítása érdekében az iskolavezetés szükségesnek ítélné meg egy – egy kolléga fejlesztését az általa kevésbé preferált területen a hatékonyabb munkavégzés, a személyes fejlődés érdekében. Ezen továbbképzések költségeit a hatályos törvényi előírások és az intézmény anyagi lehetőségeinek figyelembevételével támogathatja. (dokumentumlemzés-továbbképzési terv)

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 PP alapján, az egyes évfolyamokon a különféle tantárgyak feldolgozásához szükséges kötelező tanulói taneszközöket a nevelők szakmai munkaközösségei határozzák meg. Ennek szabályai meghatározottak az alapidokumentum 3.2.1 A taneszközök kiválasztásának elvei c. fejezetben.

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:

Megvalósul az összhang az intézmény pedagógiai programja és a tantervi szabályozó dokumentumok között. Az intézmény napi gyakorlatában jelen van a folyamatos tájékozódás, az elvárásoknak való megfelelés. Mindez annak érdekében, hogy a település és a környék gyermekei minél többen az iskolájukat válassza.