

6. A pedagógiai-szakmai ellenőrzés megállapításai

Intézményünkben vezetői és intézményi tanfelügyelet is volt 2018-ban.

Vezetői tanfelügyelet

A látogatás dátuma 2018. márc. 06.

A folyamat azonosítója UN1HSC8TGJ0CSYM2

Értékelés

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a tanulás a tanulói eredmények javulását eredményezze?

1.1.1.

Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában.

A pedagógiai program kidolgozásakor igazgatóhelyettesként működött az iskolában, az alapelvek, célok, feladatok meghatározásakor tevékenyen részt vett. Az oktató-nevelő munka 3 alappilléren nyugszik: 1. Nyitottság 2. Gyermekközpontúság 3. Esélyegyenlőség megteremtése. Ez a vezérvonal áthatja az intézmény egészét, valamint a vezető minden intézkedését. (Vezetői interjú, Ped.program)

1.1.2.

Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.

A nevelőtestület kis létszámú, fiatalos, családi hangulatú, gyakran megvitatják a tanulók tanulmányi munkáját, neveltségi szintjét, az együttműködés megvalósításában a vezető jelenléte elsődleges. (Munkaterv, vezetői interjú)

1.1.3.

A tanulói kulcskompetenciák fejlesztésére, a tanulói eredmények javítására összpontosító nevelő-oktató munkát vár el.

A kulcskompetenciák fejlesztése a pedagógiai programban alaposan kidolgozott (Ped. program 52-54.oldal), de az éves munkatervekben ezen kompetenciák fejlesztéséhez rendelt feladatok csak utalás szintjén jelennek meg. (Ped.program, Éves munkatervek)

1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a tanulási-tanítási folyamatba?

1.2.4.

Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a tanulás és tanítás szervezésében és irányításában.

Az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítéléséhez felhasználja a különböző mérések eredményeit, a tanulás-tanítás szervezése ennek alapján történik. Az intézmény jövőbeni létének egyik kulcsa az eredményesség, ennek érdekében minden eszközt mozgósít a vezető. pl.: Jó gyakorlat a kompetencia fejlesztésre, belső intézményi mérések, központi felvételik eredménye, sakk szakkör. (Vezetői, Vezetőtársi interjú)

1.2.5.

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

A tanév végén készített beszámolók alaposan, részletesen bemutatják a kompetenciamérés eredményeit, melynek alapján tantárgyanként, évfolyamonként, sőt intézményi szinten megfogalmazzák a fejlesztési feladatokat. (Beszámolók)

1.2.6.

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

Az intézményi belső mérés 4., 6., 8. évfolyamokon a központi felvételi feladatsorok megírásával történik, az eredményekről a szaktanárok elkészítik beszámolóikat, és a vezető ennek alapján várja el a tanulók fejlesztésének megtervezését. (Vezetői, vezetőtársi interjú, Munkaterv) Az óvoda intézményegység külön beszámolót készít a fejlesztő munkájáról, az intézményi beszámolóban jelenjenek meg a lényeges elemek. (Beszámolók)

1.3. Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?

1.3.7.

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

A pedagógiai programban részletesen megfogalmazott az iskolai beszámoltatás, a számonkérések követelményei és formái. (Ped.program 106-114 oldal) A vezető következetesen ragaszkodik a közös alapelvek betartásához, különösen hangsúlyozza a fejlesztő jelleget. (Vezetőtársi interjú)

1.3.8.

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

A pedagógusok munkájának értékelése folyamatos, érdemi, előremutató, fejlesztő célú, ezzel is példát mutatva, ezt várja el a tanulók értékelésekor is. (Vezetői interjú)

1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy a helyi tanterv, a tanmenetek, az alkalmazott módszerek a tanulói igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a továbbhaladáshoz?

1.4.9.

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

Teljes mértékben.

1.4.10.

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

A tanmenetek elkészítésének követelményeit a tanévnyitó értekezleten tisztázzák, az elkészített dokumentumokat az igazgatóhelyettes ellenőrzi, a vezető pedig jóváhagyja. (Vezetőtársi interjú)

1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív oktatás az intézményben és saját tanítási gyakorlatában?

1.5.11.

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

Az iskola tanulóközösségének egy része a környék tanyavilágából érkezik, a vezető fontosnak tartja, hogy a tanulóinak életésélye pozitív irányba forduljon az iskolai tevékenysége alapján. A differenciált foglalkozást, az egyénre szabott fejlesztést tartja a siker kulcsának. (Munkáltatói, vezetői interjú, Ped. program)

1.5.12.

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

A pedagógiai alapelvek egyik deklarált célja az esélyegyenlőség biztosítása. A vezető következetesen ragaszkodik az esélyteremtéshez, ezért a munkatervek kiemelten foglalkoznak a tehetséggondozással, a felzárkóztatással, a különleges bánásmódot igénylő tanulók fejlesztésével. (Munkatervek, Vezetői interjú, Vezetői pályázat)

1.5.13.

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

A munkatervek külön fejezetben foglalkoznak a lemorzsolódás elkerülésére, a hiányzások mérséklésére tett intézkedésekkel, a Gyermejjóléti szolgálat bevonásával. Az tanévek végén készített beszámolók bemutatják milyen eredményességi mutatók vannak ezen a területen. (Munkatervek, beszámolók) A kis tanulói létszámú intézmény családjainak szociális körülményeit alaposan ismeri, nem csak a pedagógusoktól várja el a családlátogatást, hanem ő maga is rendszeresen látogat. (Munkáltatói interjú)

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A kulcskompetenciák fejlesztése a pedagógiai programban alaposan kidolgozott (Ped. program 52-54.oldal), de az éves munkatervekben ezen kompetenciák fejlesztéséhez rendelt feladatok csak utalás szintjén jelennek meg. (Ped.program, Éves munkatervek) Az óvoda intézményegység külön beszámolót készít a fejlesztő munkájáról, az intézményi beszámolóban jelenjenek meg a lényeges elemek. (Beszámolók)

Kiemelkedő területek:

A tanév végén készített beszámolók alaposan, részletesen bemutatják a kompetenciamérés eredményeit, melynek alapján tantárgyanként, évfolyamonként, sőt intézményi szinten megfogalmazzák a fejlesztési feladatokat. (Beszámolók) Az iskola tanulóközösségének egy része a környék tanyavilágából érkezik, a vezető fontosnak tartja, hogy a tanulóinak életésélye pozitív irányba forduljon az iskolai tevékenysége alapján. A differenciált foglalkozást, az egyénre szabott fejlesztést tartja a siker kulcsának. (Munkáltatói, vezetői interjú, Ped. program) A pedagógiai alapelvek egyik deklarált célja az esélyegyenlőség biztosítása. A vezető következetesen ragaszkodik az esélyteremtéshez, ezért a munkatervek kiemelten foglalkoznak a tehetséggondozással, a felzárkóztatással, a különleges bánásmódot igénylő tanulók fejlesztésével. (Munkatervek, Vezetői interjú, Vezetői pályázat) A munkatervek külön fejezetben foglalkoznak a lemorzsolódás elkerülésére, a hiányzások mérséklésére tett intézkedésekkel, a Gyermekjóléti szolgálat bevonásával. Az tanévek végén készített beszámolók bemutatják milyen eredményességi mutatók vannak ezen a területen. (Munkatervek, beszámolók) A kis tanulói létszámú intézmény családjainak szociális körülményeit alaposan ismeri, nem csak a pedagógusoktól várja el a családlátogatást, hanem ő maga is rendszeresen látogat. (Munkáltatói interjú)

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

2.1.1.

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

Figyelembe veszi a környezetében, intézményében, a társadalomban zajló változásokat, ehhez igazodó jövőképet fogalmaz meg. Intézménye helyzetét reálisan értékeli, ennek megfelelően megvalósítható célokat tűz ki. A legnagyobb kihívást az iskola, s ezen keresztül a település megmentése jelenti, ezért a gyermeklétszám változását folyamatos figyelemmel kíséri, prognosztizál. Számol a különleges bánásmódot igénylő tanulók ellátásával is (maugli-effektus, autista, SNI). (Vezetői pályázat, PP, Vezetői interjú)

2.1.2.

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

Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoz ki. A kidolgozás során figyelembe veszi a kollégákkal közösen megállapított fő irányokat, véleményüket kikéri. Arra törekszik, hogy mindenki megismerje, elsajátítsa, hatékonyan alkalmazza pedagógiai munkája során. Értékrendjük kiindulópontja: · Családi szocializáció hiányát kompenzáló nevelés, · „Óvoburokban”, hátrányos megkülönböztetés nélküli fejlesztés, tehetség gondozás, · Elfogadás, esélyteremtés a szociális hátrányok leküzdésére. (Vezetőtársi interjú)

2.1.3.

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

Vezetői programjában az intézményi helyzetelemzésre alapozva reális jövőképet alakít ki. Figyelembe veszi az intézményi környezetet, a fenntartói, szülői, pedagógusi, tanulói elvárásokat. Az intézmény struktúrájának megőrzésére, a változások diktálta fejlesztésre, az igények kielégítésére koncentrálnak (továbbképzési tervek elkészítése előtt, igények felmérése személyes beszélgetésekkel). Céljainak megvalósításában támaszkodik a tantestületre, a településre. Tisztában van az intézmény településen betöltött szerepével, település megtartó erejével. (PP, Vezetői pályázat, Vezetőtársi interjú)

2.2. Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?

2.2.4.

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

Igyekszik a legnagyobb kihívásnak megfelelni nyomon követni az oktatáspolitikai trendjeit, a külső és belső változásokat. Szükségszerűnek tartja a gyors, rugalmasan, konstruktívan reagálást. Az intézményi helyzetelemzés elkészítésekor a változó környezetet folyamatosan felülvizsgálja, ismeri és elfogadhatja a változások szükségességét. (Önfelnevelési terv, Vezetői interjú)

2.2.5.

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

Alkalmazkodik a megváltozott körülményekhez, mutatókhoz. A változtatáshoz kikéri kollégái véleményét. Támaszkodik észrevételeikre, javaslataikra, munkájukra. (Vezetőtársi interjú, Nevelőtestületi kérdőív)

2.2.6.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

A munkafolyamatok tervezésénél meghallgatja és figyelembe veszi a munkatársai véleményét. Szorgalmazza a megvalósítást, végrehajtást. Értékeli az elért eredményeket, levonja a

következtetéseket. Az intézményi munkafolyamatokban a PDCA szemlélet jellemzi. (Vezetői interjú, Fenntartói interjú)

2.3. Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?

2.3.7.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

A célok megvalósulásának nyomon követéséhez ellenőrzési tervet készít (munkatervben). Az ellenőrzés területeit meghatározza. Folyamatosan ellenőrzi. Az ellenőrzésbe bevonja a vezetőtársait is, a feladatok leosztásra kerülnek. Az ellenőrzés eredményeit megosztja kollégáival. Az eredmények tükrében fogalmazza meg a célokat. (Vezetői interjú, Vezetőtársi interjú, Munkaterv, Beszámoló)

2.3.8.

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

A belső és külső intézményértékelés (pl.: nem kötelező kompetenciamérés 4. o-ban, belső mérések, központi felvételik) eredményeit megosztja munkatársaival, levonja a megfelelő következtetéseket, meghatározza az intézmény fejlesztendő területeit. (Vezetői és vezetőtársi interjú, Munkaterv célkitűzési, Kompetencia mérés eredményeinek értékelése)

2.4. Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?

2.4.9.

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

Az intézmény hosszú és rövid távú terveinek és összehangolását irányítja. (intézményi tanács-, munkacsoportok-, DÖK munkaterv nincsen!) Kollégái véleményét kikéri, igényüket szem előtt tartja, tapasztalataikra épít. A megvalósítás feltételeit biztosítja, a megvalósítást nyomon követi, az eredményeket értékeli, a következtetéseket levonva további fejlesztő javaslatokat tesz. (Vezetőtársi interjú, Munkaterv, PP, SZMSZ)

2.4.10.

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

Feladat meghatározásai egyértelműek, érthetőek, indokoltságuk elfogadható. A feladatok teljesíthetőek, fejlesztő célzatúak. A folyamatos változásokat és a feladatokat az intézményvezető bevállalja, a kollégák pedig felvállalják. Közös úton, közös célért dolgoznak az iskolai élet szereplői. (Munkaterv, Vezetői interjú, Vezetőtársi interjú, PP, SZMSZ)

2.5. Hogyan teremt a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

2.5.11.

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

Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, erről tájékoztatást nyújt kollégáinak megbeszéléseken, gyűléseken, munkaértekezleteken (vezetői értekezlet hetente). Oktatási főigazgatóval folyamatos a kapcsolattartás (kölségvetés tervezet elkészítése, beszámolók teljesítése, személyi ügyek megvitatása). Ösztönzi a kollégáit a továbbképzéseken való részvételre (pl.: gyógypedagógusok logopédus végzettség megszerzése). Támogatja a szakmai konferenciákon, előadásokon való megjelenést. A megszerzett ismeretek, egymás közti megosztására törekszik (kör e-mail, óralátogatás, tanfolyamok beszámolóit). (Vezetői interjú, Vezetőtársi interjúk, Munkatervek, Beszámolók, Pedagógus kérdőív)

2.5.12.

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

Az innovatív kezdeményezésekre odafigyel, maga is vezető szerepet vállal benne. Támogatja a kollégái ötleteit, azok megvalósításában tevékenyen részt vesz, biztosítja a feltételeket (Bozsik Program és a művészeti képzések beindítása: néptánc, színjátszó kör, zongora; projektoktatás bevezetése; témahetek szervezése; az 5.o.-ban tanulási képesség felmérése; pályázatok írása: pl.: 8 tanulói tablet beszerzése; Dávid SC sakkoktatás; Palásti-hét; beiskolázást segítő rendezvények; nyílt napok). (Vezetői interjú, Vezetőtársi interjúk, Beszámolók, Nevelőtestületi kérdőív)

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Önértékelési eredmények hatékony felhasználása (a meghatározott fejleszthető területek megvalósítása). Külső, belső változások figyelemmel kísérése, okok felderítése, megfelelő kommunikálása, konstruktív leereagálása. (Önjelesztési terv, Vezetői interjú)

Kiemelkedő területek:

A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat, ehhez illeszkedő arculatot határoz meg intézménye számára és ennek megfelelően menedzseli az intézményt. A hosszú és rövid távú terveit elkészíti és az elemzésbe, véleménynyilvánításba bevonja kollégáit. Szívesen befogadja a tanulás-tanítás eredményessé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket, ezt bizonyítja többek között a közös szabályhozatalra való törekvése, az együtt gondolkodásra ösztönző iránymutatása. A célok megvalósítása érdekében határozott lépéseket tesz. Az intézményvezető képes a változásokra nyitott szervezetet teremteni: agilis, kezdeményező. Alkalmasság a változtatásra az

intézmény érdekeinek szolgálatában. Az intézményértékelés (külső-belső) eredményeit megosztja munkatársaival. Támogatja pedagógustársai önképzését, továbbképzését, szakmai konferenciákra való részvételüket. Az intézményi folyamatokban a PDCA szemlélet jellemzi. Innovatív, minden új dologra nyitott, rugalmas vezető. (Vezetői pályázat, Interjúk)

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejlesztendő területeit, milyen az önreflexiója?

3.1.1.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Az intézményben folyó oktató-nevelői munkáról naprakész információi vannak. Az oktatás valamennyi szereplőjét személyesen ismeri intézményében. Az iskolai munkafolyamatok minden fázisában számít kollégái javaslatára, támogató részvételére, fejlesztő jobbító szándékú értékelésére. (Vezetőtársi interjú, Nevelőtestületi kérdőív)

3.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Tisztában van saját vezetési stílusának erősségeivel, korlátaival. Erősségeit kamatoztatja, korlátainak ledöntésére, fejlesztésére tudatosan törekszik. Képes megújulni, változtatni. (Vezetői interjú, Vezetőtársi interjú)

3.1.3.

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

Önértékelése reális. Céljainak elérésében erősségeire támaszkodik (hatékony kommunikáció-eredményes konfliktuskezelés, a részleteket is átlátó szervezőképesség) Reflektív vezető, önmagával szemben is kritikus. A kapott tanácsokat, észrevételeket, javaslatokat, felhasználja fejlődéséhez. (Vezetői interjú, Önértékelési kérdőív)

3.2. Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?

3.2.4.

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

Tájékozódik a szakma és az iskolavezetés változásairól, amit megoszt pedagógustársaival. Rendszeresen tapasztalatot cserél (elsősorban a Nyíregyházi Bethlen Iskolával és a fenntartó által működtetett intézményekkel), új információkhoz jut igazgatói értekezleteken, szakmai konferenciákon, alkalmával, önképzéssel. Működik a tudásmegosztás a beszélgetések, gyűlések, értekezletek alkalmával. (Fenntartói interjú, Vezetői interjú, Vezetőtársi interjúk)

3.2.5.

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

Elvárásai önmagával szemben is magasak. Felismeri gyengeségeit, elismeri szakmai, emberi hibáit. Nyitott a véleményekre, azokat saját fejlődésébe beépíti. Önmagával szemben igényes, törekszik a folyamatos önképzésre, kész a megújulásra (újabb szakok, továbbképzések, szakmai fórumok, mesterpedagógusi pályázat elkészítése). (Vezetői interjú, Vezetőtársi interjú)

3.2.6.

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

Erős hivatástudattal rendelkezik. Magatartásában, munkájában és kommunikációjában etikus és követendő példaként szolgál kollégái számára. Környezete tiszteli, elfogadja véleményét, kéréseit. (Vezetőtársi interjú, Nevelőtestületi kérdőív)

3.3. Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetői programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?

3.3.7.

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

Vezetői programja koherens a PP céljaival. A vezetői programjában kitűzött célok elérésére törekszik. Az intézményi munkafolyamatok tervezésében, végrehajtásában figyelembe veszi a célkitűzéseket. A körülmények folyamatos változásainak hatására felülvizsgálja, aktualizálja. (Vezetői program, Vezetői interjú, Vezetőtársi interjú)

3.3.8.

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

A változásokról tájékoztatja a nevelőtestületet az értekezleteken. Döntését indokolja, megérteti, elfogadtatja. A változtatáshoz kollégái véleményét elfogadja, ötleteit beépíti. (Munkatervek, Beszámolók, Vezetőtársi interjú, Vezetői interjú)

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

Nincs ilyen terület.

Kiemelkedő területek:

Vezetőként, tanárként szakavatott és innovatív. Jelenléte meghatározó, megnyugtató és biztonságot keltő az intézményben, képes érvényesíteni vezetői szerepét. Példa kollégái, vezetőtársai számára: pozitív személyisége, kisugárzása, stílusa az emberek, dolgozók felé. Tettei, szavai összhangban vannak, és ezt várja el a nevelőtestület tagjaitól is. Munkáját magas színvonalon, a szakmai

elvárásoknak megfelelően végzi, ha kell segítő szakemberek közreműködésével (pl.: tanügy igazgatási szakértő). Jól látja a szervezet működésének lényegét, haladásának módját és értékek mentén jól megragadja a stratégiai terveket. Elfogadja a fejlődést szolgáló ötleteket, nyitott kollégái véleményére, javaslataira. Önmagával szemben igényes, kritikus. Konfliktus- és döntéshelyzetekben határozott, hiteles és etikus. Törekszik a folyamatos önképzésre, az oktatáspolitikai trendek követésére, azokban való részvételre. A vezetői programban megfogalmazott célokat eltökélten szem előtt tartva szervezi az oktató-nevelő munkát, folyamatosan figyelembe véve a partneri igényeket, a társadalmi változásokat. Környezetével történő kommunikációja tudatos, PR tevékenységének célja az intézmény elismertségének növelése. Propaganda hadműveletének elemei: óriásplakát a 41-es főútvonalon, tanévenkénti kiadványok, feliratos sulibusz, rendszeresen aktualizált honlap, a rászoruló szülők utaztatásának megszervezése az értekezletekre, nyíltnapok, művészeti bemutatók, rendezvényeken való aktív részvétel (pl.: jótékonyági bálon tantestületi néptánc; a karácsonyi műsorban zongorázó tanulók, sakkversenyek, népdaléneklési verseny lebonyolítása a környező iskolák részvételével). (Vezetői önértékelés, Fenntartói interjú, Vezetőtársi interjú, Vezetői interjú, Vezetői program, Kiadványok)

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

4.1. Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?

4.1.1.

A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad.

A munkaköri leírások, melyek az SZMSZ részét képezik egyértelműek és körültekintően határozzák meg a munkatársak felelősségét, hatáskörét. (SZMSZ 88. oldaltól -182 oldalig)

4.1.2.

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

A vezetői feladatok és hatáskörök átadásáról az SZMSZ részletesen rendelkezik. (SZMSZ 35-36.) Igazgatói gyakorlatában sokáig helyettes nélkül volt kénytelen dolgozni, ezért megszokta, hogy a vezetői feladatokat egyedül végezze. Saját megítélése szerint a vezetői feladatok delegálásában, a leadott döntési és hatásköri jogok betartásában még fejlődnie kell. (Vezetői interjú)

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

4.2.3.

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

A belső ellenőrzési rendszert az SZMSZ szabályozza. A folyamatos ellenőrzés megszervezéséért, hatékony működéséért az intézmény igazgatója a felelős. Ezen túlmenően az intézmény minden felelős beosztású dolgozója a maga területén felelős. Az ellenőrzés tapasztalatait a vezető a

pedagógusokkal egyénileg beszél meg. Az általánosítható tapasztalatokat - a feladatok egyidejű meghatározásával - a tantestületi értekezleten összegezik és értékelik. /SZMSZ 26-31.oldal, vezetőtársi interjú) A munkaterv részeként megjelenik a belső ellenőrzési terv, mely bemutatja az ellenőrzés területét, de az SZMSZ előírásait, az időpontok meghatározását, az ellenőrzést végző személyeket pontosan nem tartalmazza. (Munkaterv, SZMSZ 31.oldal)

4.2.4.

Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

A pedagógusok óráinak látogatásában személyesen részt vesz, a megbeszéléseket irányítja, részletes pedagógiai-szakmai értékelést ad, így készítve fel a pedagógusokat a minősítésre. A gyakornokok munkájának segítségét különösen fontosnak tartja. (Vezetői interjú, Vezetőtársi interjú)

4.2.5.

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

Aktívan részt vesz a pedagógusok értékelésében, hiszen ez a magas színvonalú munkavégzés egyik alappillére. (vezetőtársi interjú) Az értékelésben a fejlesztő szemlélet érvényesül, erősségek mellett kitér a gyenge pontokra is, szaktanácsadót is hív, a munka fejlesztése érdekében. (Vezetői interjú) A pedagógusok munkájának ellenőrzését, értékelését fejlesztési eszközként használja. (Önértékelési kérdőív)

4.3. Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?

4.3.6.

Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. A feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít.

A munkatervi feladatok delegálásánál figyelembe veszi az egyének erősségeit. A különböző feladatok végrehajtását követően önértékelést is elvár a pedagógusoktól - írásos formában-, melynek célja az esetleges hibák kiszűrése, felkészülés a jövőbeni hatékonyabb

munkavégzésre. A nevelőtestületet ösztönzi önmaguk fejlesztésére, ezen túlmenően az intézmény érdekeit is szem előtt tartva jelöl meg területeket. A gyógypedagógust logopédusi végzettség megszerzésére sarkallja. (Vezetői interjú)

4.3.7.

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

Lehetőségeihez mérten támogatja az egyéni tervek, feladatok teljesítését. A továbbképzésen résztvevőktől elvárja, hogy a megszerzett ismereteket átadják a nevelőtestületnek. Esetenként külső szakember bevonásával helyben továbbképzést szervez. (Munkáltatói interjú)

4.4. Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?

4.4.8.

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

Az intézményben nem működik szakmai munkaközösség, ennek oka, hogy kevés pedagógus van és a fenntartó anyagi források híján nem tudja finanszírozni. Alkalmanként, feladatokhoz rendelten szakmai csoportok, teamek alakulnak, amelyeknek munkáját a vezető személyes részvételével segíti, irányítja. (SZMSZ, Vezetői interjú)

4.4.9.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

Az intézményvezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését. (Nevelőtestületi kérdőív)

4.5. Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?

4.5.10.

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

A továbbképzési programot, beiskolázási tervek összeállításánál törekszik arra, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a kollégák szakmai terveinek. Rendszeresen felméri, hogy milyen szakmai tudásra van szüksége az intézménynek, és törekszik megtalálni a megfelelő személyeket a képzések elvégzésére. (Gyógypedagógus-logopédusi képesítés)Gyakran szervezi meg helyben a továbbképzéseket. (Vezetői és munkáltatói interjú)

4.5.11.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

A tanítás-tanulás folyamatában aktívan részt vesz, a megismert jó gyakorlatokat a kollégák számára elérhetővé teszi. (Vajai kompetencia mérést segítő program) A továbbképzéseken való részvételt támogatja, az ott szerzett ismereteket megosztják a nevelőtestülettel. (Munkáltatói interjú)

4.6. Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?

4.6.12.

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

A döntések előkészítésébe, a döntés folyamatába a vezető a vezetőtársakat vonja be és anyagi vonzat esetén a fenntartóval egyeztet. A vezető fontosnak tartja, hogy a megbeszélések (vezetői, nevelőtestületi) ne formálisak, hanem konstruktívak és érdemiek legyenek. (Vezetői interjú)

4.6.13.

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Az iskola hatékonyan biztosítja a szülők számára, hogy az intézménnyel és a gyermekeikkel kapcsolatos információkhoz hozzájussanak. (Nevelőtestületi kérdőív) A szükséges információkról azonnali és pontos tájékoztatást nyújt a nevelőtestületnek. / Vezetőtársi interjú/

4.6.14.

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

Empatikus problémamegoldással végzi az ilyen jellegű feladatokat.

4.7. Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?

4.7.15.

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

Kapcsolatát a kollégákkal a bizalomra helyezi, ennek érdekében a fenntartóval történő kapcsolattartáskor képviseli az érdekeiket, intézi ügyeiket. Célja a munkájuk megkönnyítése, a hangulatuk javítása, a közösség erősítése. (Munkáltatói interjú)

4.7.16.

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

Alapvető fontosságúnak tartja a támogató tanulási környezet kialakítását, melyet átláthatóság jellemez, a tanulók és pedagógusok számára is. Mindenki tudja azt, hogy az adott feladatokkal kihez kell fordulni. Egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, a nevelőtestület feladatait. (Nevelőtestületi kérdőív)

4.7.17.

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

Igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket. (Nevelőtestületi kérdőív) A vezető elől jár a kreatív gondolkodásban, rengeteg innovatív ötlete van, ő a motorja minden újításnak, melyeket mindig megoszt a nevelőtestülettel. Szívesen veszi a szülői ötleteket is. (Vezetőtársi interjú)

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Saját megítélése szerint a vezetői feladatok delegálásában, a leadott döntési és hatásköri jogok betartásában még fejlődnie kell. (Vezetői interjú) A munkaterv részeként megjelenik a belső ellenőrzési terv, mely bemutatja az ellenőrzés területét, de az időpontok meghatározását, az ellenőrzést végző személyeket pontosan nem tartalmazza. (Munkaterv, SZMSZ 31. oldal)

Kiemelkedő területek:

Aktívan részt vesz a pedagógusok értékelésében, hiszen ez a magas színvonalú munkavégzés egyik alappillére. (vezetőtársi interjú) Az értékelésben a fejlesztő szemlélet érvényesül, erősségek mellett kitér a gyenge pontokra is, szaktanácsadót is hív, a munka fejlesztése érdekében. A különböző feladatok végrehajtását követően önértékelést is elvár a pedagógusoktól, írásos formában, melynek célja az esetleges hibák kiszűrése, felkészülés a hatékony munkavégzésre. (Vezetői interjú) A továbbképzési programot, beiskolázási tervek összeállításánál törekszik arra, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a kollégák szakmai terveinek. Rendszeresen felméri, hogy milyen szakmai tudásra van szüksége az intézménynek, és törekszik megtalálni a megfelelő személyeket a képzések elvégzésére. (Gyógypedagógus-logopédusi képzés) Gyakran szervezi meg helyben a továbbképzéseket. (Vezetői és munkáltatói interjú) A tanítás-tanulás folyamatában aktívan részt vesz, a megismert jó gyakorlatokat a kollégák számára elérhetővé teszi. (Vajai kompetencia mérést segítő program) A továbbképzéseken való részvételt támogatja, az ott szerzett ismereteket megosztják a nevelőtestülettel. (Munkáltatói interjú) A vezető elől jár a kreatív gondolkodásban, rengeteg innovatív ötlete van, ő a motorja minden újításnak, melyeket mindig megoszt a nevelőtestülettel. Szívesen veszi a szülői ötleteket is. (Vezetőtársi interjú)

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

5.1.1.

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

A jogi szabályozók változásainak nyomon követését fontosnak tartja, de úgy érzi, hogy a naprakészségben fejlődnie kell. (Vezetői interjú) A fenntartó hozzájárult egy tanügyigazgatási szaktanácsadó igénybevételéhez, aki rendszeresen felhívja a figyelmet a változásokra, sőt az értelmezésben is segítséget nyújt. (Vezetőtársi interjú)

5.1.2.

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

A pedagógusokat az aktuális változásoknak megfelelően tájékoztatja elsősorban értekezleteken, de elektronikus úton, e-mailben is vagy a tanári szoba hirdetőfalára kifüggesztve. (Vezetői, vezetőtársi interjú)

5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

5.2.3.

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

A vezető által használt kommunikációs eszközök széleskörűek, legfontosabb a személyes, szóbeli tájékoztatás, de kör-email, nyomtatott dokumentumok, telefon is szóba jöhet. (Vezetőtársi interjú)

5.2.4.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Hatékony és eredményes értekezletet tart, sokszor rövid idejük van a megbeszélésre, ezért lényegre törő. (Vezetői interjú)

5.3. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?

5.3.5.

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

Kevés pedagógus van, sok a feladat, ezért fontos a hatékony időbeosztás. A vezető semmiképpen nem akarja túlterhelni a pedagógusokat, mert az oktató-nevelő munka nagy energiabefektetést igényel. (Vezetői interjú, Nevelőtestületi kérdőív)

5.3.6.

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

A használati eszközök biztonságos, balesetmentes működése érdekében szabályozókat alkot. (SZMSZ 83. oldal)

5.4. Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?

5.4.7.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Igen. A helyben szokásos módon, illetve az intézmény web és facebook oldalán. A nyilvánosság biztosításával kapcsolatos jogszabályok által előírt kötelezettségeket teljesíti. (Munkáltatói interjú)

5.4.8.

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

Az intézmény honlapján és facebook oldalán a tanuló/gyermekközösséget érintő események megjelennek. Fontosnak tartja, hogy szélesebb körben is ismertté váljon a Palásti iskola. Már két alkalommal jelent meg színes kiadvány az intézményről, ami népszerűsíti az iskolát. A 41-es út mentén óriásplakát is felhívja a magyi iskolára a figyelmet. (Munkáltatói interjú)

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

5.5.9.

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

A belső ellenőrzés része a munkaterveknek, de nem szabályozza részletesen, ki, mikor, milyen céllal követi nyomon a folyamatokat, feladatokat. (Munkatervek)

5.5.10.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Az intézményi nyilvántartások, statisztikák, összegzések, értékelések az adminisztráció pontos vezetését elvárásaként fogalmazza meg. (Munkatervek, SZMSZ munkaköri leírás minták)

5.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszer alakított ki az intézményvezető?

5.6.11.

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

Az intézményben nem működik DÖK és intézményi szülői munkaközösség. A tanfelügyelők javasolják a két szervezet működtetését. Az intézmény egyéb partnereinek fontos szerepe van, a vezető büszke arra, hogy személyes közreműködése révén sokat segítenek az iskolának. (Vezetői interjú, Munkatervek, SZMSZ)

5.6.12.

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

A fenntartóval folyamatosan egyeztet, a kapcsolattartása harmonikus, naprakész. A vezető személyes, jó kapcsolatának köszönhetően a kötelező feladatokon messze túlmenően támogatja az intézményt a fenntartó. (Munkáltatói interjú, Vezetői interjú)

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

A jogi szabályozók változásainak nyomon követését fontosnak tartja, de úgy érzi, hogy a naprakésztségben fejlődnie kell. (Vezetői interjú) Az intézményben nem működik DÖK és intézményi szülői munkaközösség. A tanfelügyelők javasolják a két szervezet működtetését. A belső ellenőrzés része a munkaterveknek, de nem szabályozza részletesen, ki, mikor, milyen céllal követi nyomon a folyamatokat, feladatokat. (Munkatervek)

Kiemelkedő területek:

Az intézmény honlapján és facebook oldalán a tanuló/gyermekközösséget érintő események megjelennek. Fontosnak tartja, hogy szélesebb körben is ismertté váljon a Palásti iskola. Már két alkalommal jelent meg színes kiadvány az intézményről, ami népszerűsíti az iskolát. A 41-

es út mentén óriásplakát is felhívja a magyi iskolára a figyelmet. (Munkáltatói interjú) Hatékony és eredményes értekezletet tart, sokszor rövid idejük van a megbeszélésre, ezért lényegre törő. (Vezetői interjú) A fenntartóval folyamatosan egyeztet, a kapcsolattartása harmonikus, naprakész. A vezető személyes, jó kapcsolatának köszönhetően a kötelező feladatokon messze túlmenően támogatja az intézményt a fenntartó. (Munkáltatói interjú, Vezetői interjú) Az intézmény egyéb partnereinek fontos szerepe van, a vezető büszke arra, hogy személyes közreműködése révén sokat segítenek az iskolának. (Vezetői interjú, Munkatervek, SZMSZ)

Intézményi tanfelügyelet

A látogatás dátuma 2018. okt. 02.

A folyamat azonosítója KFDN9_FFUGL3QGGA

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 törvényi változásokat szem előtt tartva, az intézmény partnereinek, a helyi sajátosságoknak megfelelően alakítják az intézményi dokumentumokat. A változtatások előkészítésénél a törvényi előírásokat figyelembe véve járnak el, a fenntartói döntést megelőzi az iskola partnereinek véleményeztetése. - Interjú (V)

1.1.2.

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

A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszik az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat. A település vezetősége és a fenntartó közösen együttműködve fogalmazzák meg az intézmény fejlesztési terveit. - Interjú (P,V)

1.1.3.

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

A stratégiai és operatív tervek elkészítésénél, pályázatok előkészítésénél, tervezésénél, megírásánál kikérik a pedagógusok véleményét. A nevelőtestület a döntések előkészítésében részt vesz. Az új feladatok bevezetése mindig kihívás az intézmény számára. Mérlegelik a bevezetéssel járó többletmunkát, a kollégák egyenletes terhelését, a tárgyi és személyi feltételek meglétét. - Interjú (V, P)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A fenntartóval és a helyi önkormányzattal jó a kapcsolatuk, bizalommal fordulhatnak hozzájuk minden kéréssel, kérdéssel. A fenntartóval folyamatosan egyeztet, a kapcsolattartása harmonikus,

naprakész. A vezető személyes, jó kapcsolatának köszönhetően a kötelező feladatokon messze túlmenően támogatja az intézményt a fenntartó. - Interjú (V)

1.1.5.

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

Mivel intézkedési tervük (amit a folyamathoz kapcsolódó kompetenciaterületek és az előzetesen elfogadott elvárások mentén állítottak össze), az idén készült el, így a dokumentumokkal történő egységesítése még nem történt meg. - Munkatervek, Intézkedési tervek

1.1.6.

Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel. Az intézményben tervszerűen és hatékonyan működnek a szakmai munkacsoportok (alsós-felső, BECS csoport.), meghatározott feladatok szerint. - PP, Munkatervek (munkaközösségi munkatervek is), Interjú (P)

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.

A Nat-ban megfogalmazottak alapján a kerettantervek határozzák meg a tanulás-tanítás folyamatában elsajátítandó fejlesztési követelményeket, az elvárt tudás mélységét. - PP. 85.o., Továbbképzési program és beiskolázási tervek, Munkatervek

1.2.8.

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

Az intézményi dokumentumok összevetésével a célok nyomon követhetők. - PP, Munkatervek, Interjú (V)

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.)

Szoros kapcsolat van az intézményi stratégiai célok és a köznevelési rendszer előtt álló feladatok között. Vezetői programja koherens a PP céljaival. A vezető a programjában kitűzött célok elérésére törekszik. Az intézményi munkafolyamatok tervezésében, végrehajtásában figyelembe veszi a

célkitűzéseket. A körülmények folyamatos változásainak hatására felülvizsgálja, aktualizálja. - PP, Munkaterv, Beszámolók, Vezetői pályázat

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 intézmény működését alsós-felső munkacsoport, BECS csoport segíti. A tervekben kitűnik, hogy az évfordulóról való megemlékezéseket fontosnak tartják, erre a szülők is meghívást kapnak. Minden évben részt vesznek az Aradi vértanúk napján, Karácsonyi műsoron, a Palásti jótékonyági bálon, március 15-ei megemlékezésen, a Holokauszt áldozatainak megemlékezésén és az anyák napján, Ki mit tud?-on, őszi és tavaszi sportnapokon. Az intézményben szervezetten nem működik DÖK és intézményi szülői munkaközösség. A vezetői tanfelügyelők is javasolták a két szervezet működtetését. A vezetői tanfelügyelők is javasolták a két szervezet működtetését. Az intézmény egyéb partnereinek fontos szerepe van, a vezető büszke arra, hogy személyes közreműködése révén sokat segítenek az iskolának. - SZMSZ, Beszámolók, Interjú (V,SZ)

1.3.11.

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

Az általános emberi értékek hangsúlyozása, erkölcsi tartás megteremtése, a társadalmi és természeti környezettel harmonikus kapcsolatban élő ember fejlesztése, alakítása az iskolájuk fő profilja. (PP. 37.o.) A gyermekközpontú, cselekedtető iskolák közé sorolható. Feladatuk az általános emberi értékek továbbadása, az ember és felebarát tisztelete. A tanulók felemelése, méltóságának megőrzése, az életmód, a hit szabad megválasztása. A Hit Gyülekezete nyitott, befogadó egyház, ezért az általa létrehozott iskola is ilyen. A hit és világnézet tiszteletben tartása az iskolában elsődleges szempont. Az intézmény kiemelt céljai a lemorzsolódás megakadályozása, tehetséggondozás, kompetencia alapú oktatás. A mindennapi pedagógiai gyakorlatban témahetek, tantárgyi koncentrációk, szakkörök, iskolán kívüli tevékenységek formájában mutatkoznak meg. - PP, Pedagógus tervezési dokumentumok, Interjú (V, P)

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.

A más településből bejáró gyerekek szülei az iskola jó hírét hallva döntöttek az iskola mellett: családias légkör, esélyteremtő, sokszínű. Az iskola fokozatos fejlődése szemmel látható, minden feltétel biztosított a megfelelő tanuláshoz. A szülők bármilyen problémával, ügyel kapcsolatban

fordulhatnak az intézményhez. Megfelelő segítséget kapnak a megoldáshoz, és annak lebonyolításához. A fenntartóval folyamatosan egyeztet, a kapcsolattartása harmonikus, naprakész. A vezető személyes, jó kapcsolatának köszönhetően a kötelező feladatokon messze túlmenően támogatja az intézményt a fenntartó. - Interjú (P, SZ - szülők, tanulók elégedettsége), Mérési és egyéb eredmények, Vezetői önértékelés jegyzőkönyve: fenntartói interjú (helyszíni dokumentum)

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A más településből bejáró gyerekek szülei az iskola jó hírére hallva döntöttek az iskola mellett: családi légkör, esélyteremtő, sokszínű. Az iskola fokozatos fejlődése szemmel látható, minden feltétel biztosított a megfelelő tanuláshoz. A szülők bármilyen problémával, ügyel kapcsolatban fordulhatnak az intézményhez. Megfelelő segítséget kapnak a megoldáshoz, és annak lebonyolításához. A fenntartóval folyamatosan egyeztet, a kapcsolattartása harmonikus, naprakész. A vezető személyes, jó kapcsolatának köszönhetően a kötelező feladatokon messze túlmenően támogatja az intézményt a fenntartó. - Interjú (P, SZ - szülők, tanulók elégedettsége), Mérési és egyéb eredmények, Vezetői önértékelés jegyzőkönyve: fenntartói interjú (helyszíni dokumentum)

1.4.14.

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

A beszámolóban megjelenik a munkacsoportok munkatervében meghatározott tartalmak megvalósításának értékelése. Az előző évi értékelésre építve fejlesztő célú elemek, nevelési és oktatási feladatok jelennek meg a következő év munkatervében. - Munkaterv, Beszámolók, Interjúk

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolók egy korábbi, hagyományos, megszokott sablon szerint készültek el, a szempontok átdolgozása kívánatos lenne és megkönnyítené az intézményi önértékelést és a tanfelügyeleti munkát. - Munkaterv, Beszámolók, Intézményi elvárásrendszer, Interjú (V, P)

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 Nat-ban megfogalmazottak alapján a kerettantervek határozzák meg a tanulás-tanítás folyamatában elsajátítandó fejlesztési követelményeket, az elvárt tudás mélységét. - PP.85.o. (Helyi tanterv), Pedagógusok tervező dokumentumai (tanmenetek, fejlesztési tervek), Interjú (V, P)

1.5.17.

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

A pedagógiai munka az éves tervezés szerint halad, egy-egy apró eltérés indokolt. - PP-helyi tanterv, Tanmenetek, Naplók

1.5.18.

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

Az intézmény nevelés-oktatás helyi programja megjelennek a pedagógus dokumentációjában, a tanulói produktumokban. Az intézmény faliújságján, honlapján és facebook oldalán a tanuló/gyermekközösséget érintő események megjelennek. Fontosnak tartják, hogy szélesebb körben is ismertté váljon a Palásti iskola. Már két alkalommal jelent meg színes kiadvány az intézményről, ami népszerűsíti az iskolát. A 41-es út mentén óriásplakát is felhívja a magyi iskolára a figyelmet. - Naplók, Tanulói munkák, Plakátok, Dekorációk, Honlap, Intézményi bejárás

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

A belső ellenőrzési rendszert az SZMSZ szabályozza. A folyamatos ellenőrzés megszervezéséért, hatékony működéséért az intézmény igazgatója a felelős. Ezen túlmenően az intézmény minden felelős beosztású dolgozója a maga területén felelős. Az ellenőrzés tapasztalatait a vezető a pedagógusokkal egyénileg beszéli meg. Az általánosítható tapasztalatokat - a feladatok egyidejű meghatározásával - a tantestületi értekezleten összegezik és értékelik. A munkaterv részeként megjelenik a belső ellenőrzési terv, mely bemutatja az ellenőrzés területét. - SZMSZ 26-31. oldal, Munkatervék éves belső ellenőrzési terve, Ellenőrzési dokumentumok, Beszámolók, Interjúk (V, P)

1.6.20.

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

AZ SZMSZ-ben a belső ellenőrzések rendje (26. oldal) tartalmazza az ellenőrzések általános szabályait. A munkaterv részeként megjelenik a belső ellenőrzési terv, mely bemutatja az ellenőrzés területét, de az időpontok meghatározását, az ellenőrzést végző személyeket pontosan nem tartalmazza. (Munkaterv 2016-17 14.o.) - SZMSZ belső ellenőrzésének rendje, Munkatervék, Interjú (V)

1.6.21.

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

Rendszeresen értékelik a módszerek bevalását, hatásosságát. A hatékony módszereket tovább alkalmazzák. A pozitív tapasztalatokat megosztják egymással és alkalmazzák saját tanóráikon, a

negatív tapasztalatokat is „közkinccsé teszik” – tanulási céllal. - Munkatervek, Beszámolók, Mérési és egyéb eredmények elemzése, Intézkedési tervek, Interjú (V, P)

1.6.22.

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

A kompetenciamérés eredményeiről részletes elemzés készül, melynek az eredményei fejlesztési célként jelenik meg a következő tanév munkatervében, illetve már az aktuális tanév során is alkalmazzuk a mérési eredményeket. A Difer méréseket gyerekenként ismertetik a szülőkkel, meghatározzák a kiemelkedő és fejleszthető területeket. - Mérés értékelés dokumentumai, Tantárgyi statisztikai mutatók, Interjú (V, P)

1.6.23.

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

Az önellenőrzést jó dolognak tartják, mert így egy egységes szempontrendszernek való megfelelés adhatja a fejlődés irányát a pedagógus, vezető és intézmény számára. - PP, Beszámolók, Pedagógusok fejlesztési tervei, Interjú (V)

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.

A pedagógusok munkájának ellenőrzésében és értékelésében a fejlesztő szemlélet érvényesül, erősségek mellett kitérnek a fejleszthető területekre is, szaktanácsadót is hívnak – indokolt esetben - a munka fejlesztése érdekében. A különböző feladatok végrehajtását követően önértékelést is elvárnak a pedagógusoktól, amelynek célja az esetleges hibák kiszűrése, felkészülés a hatékonyabb munkavégzésre. - Önértékelési dokumentumok, Interjú (V)

1.7.25.

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

A pedagógus önértékeléseket zajlanak. A vezető és két pedagógus esetében végezték el a teljes folyamatot, mely az informatikai rendszerben rögzítve van. - Interjú (V), Önértékelési dokumentumok

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

1.8.26.

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

Az egyes tanulók képességeinek megismerése a következő módszerekkel történik: Beszélgetés, DIFER-mérés, NETFIT-mérés, belső mérések, rendszeres számonkérés. - Mérések dokumentumai, Interjúk (P)

1.8.27.

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

Ezeket az alapelveket és követelményeket minden pedagógus egységesen és következetesen betartja. - PP-67.o., Interjúk (P), Naplók

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 intézményi dokumentumokban részletes szabályozott az értékelés módja, gyakorisága. Ez a partnerek számára is elérhető a honlapon (a szülők szívesen szemlélik a friss események képeit a Facebookon), de az augusztus végi szülőértekezleteken részletes tájékoztatást, a felmerülő kérdésekre kielégítő választ kapnak. - PP, Interjú (P, SZ, V), Házirend

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 kompetenciamérés eredményeinek figyelemmel kísérése, elemzése és ennek megfelelően a tanulók fejlesztése folyamatos. - Mérési és egyéb eredmények elemzése, Munkaterv, Beszámoló, Naplók, Interjú (V, P)

1.8.30.

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

Az iskolai élet szereplőivel, partnerekkel (különösen a szülőkkel) előnyben részesítik a személyes kapcsolattartást (szülőértekezlet, fogadóóra, családlátogatás....). A szülők közösségei, jogkörei, a szülőkkel való kapcsolattartás és a tájékoztatás formái, rendje az SZMSZ-ben (49.o.-50.o.) szabályozott. A hagyományos módon tájékoztatják a szülőket, nem tértek át az e-naplóra. Az osztályfőnök havi rendszerességgel pótolja az ellenőrzőbe be nem írt jegyeket. A partnerek tájékoztatása az intézmény eredményeiről a helyben szokásos módon történik: honlapon és facebook oldalon. - PP-41.o., Interjú (V,SZ), Házirend, SZMSZ

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 stratégiai tervezés a hatályos jogszabályok alapján, a mérési és ellenőrzési eredmények, demográfiai mutatók tükrében és a helyi igények figyelembe vételével készült. A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszik az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat. - PP, Munkatervek, Beszámolók, Interjú (V)

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.

Figyelembe veszik a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel. Nagy változtatásra nincs szükség, de az új dolgokra fogékonyak és nyitottak. - Mérési eredmények elemzése, Intézkedési tervek, Munkatervek, Beszámolók, Interjú (V, P)

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.

Ehhez különös figyelemmel értékeli a tanulási eredményeket és úgy tervezi meg a humán erőforrási igényeit is (gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus egyéni és csoportos fejlesztés). - Interjú (P,SZ), Munkatervek, Beszámolók

1.9.34.

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

Az „Esélyteremtő óvodaprogram” pályázat is ezt támasztja alá. A nevelőtestület a változásokra nyitott szervezet, alkalmas a változtatásra az intézmény érdekeinek szolgálatában. A pedagógusok belső igénye az önképzés, a továbbképzéseken, szakmai konferenciákon való részvétel. Alsó tagozaton osztályonként, felső tagozaton tantárgyanként módszertani gyűjteményük van mappákba rendezve (kincsestár), melyben a legújabb módszereket, lehetőségeket teszik közkincsé a munkacsoporton belül. Inkább a vezető jár elől a kreatív gondolkodásban, rengeteg innovatív ötlete van, ő a motorja minden újításnak, melyeket mindig megoszt a nevelőtestülettel. A pedagógusok által elindított fejlesztések nincsenek, de az intézményi szintű fejlesztésekben aktívan részt vesznek (továbbképzések, rendszeres pszichológiai tanácsadás, jó gyakorlatainak beépítése az oktató-nevelő munkába). - Interjú (V,P), Munkatervek, Beszámolók

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Kívánatos lenne, hogy az ellenőrzési tervben szerepeljen, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriznek. (SZMSZ, Munkatervek) A beszámolók szempontjait célszerű közelíteni az intézményi önértékelési rendszerhez oly módon, hogy azokban megjelenjenek az intézményi önértékelés évente vizsgálandó elvárásai, ez segítheti az önértékelés során az adatgyűjtést. Az intézményi önértékelési ciklust lezáró intézkedési terv és a stratégiai és operatív tervezés dokumentumainak összehangolása. Önértékelési eredmények hatékony felhasználása (a meghatározott fejleszthető területek megvalósítása). -Önfejlesztési terv, Munkatervek, Beszámoló, Intézményi elvárásrendszer, Intézkedési terv, Interjú (V, P)

Kiemelkedő területek:

Az általános emberi értékek hangsúlyozása, erkölcsi tartás megteremtése, a társadalmi és természeti környezettel harmonikus kapcsolatban élő ember fejlesztése, alakítása az iskolájuk fő profilja. A gyermekközpontú, cselekedtető iskolák közé sorolható. Feladatuk az általános emberi értékek továbbadása, az ember és felebarát tisztelete. A tanulók felemelése, méltóságának megőrzése, az életmód, a hit szabad megválasztása. A Hit Gyülekezete nyitott, befogadó egyház, ezért az általa létrehozott iskola is ilyen. A hit és világnézet tiszteletben tartása az iskolában elsődleges szempont. Az intézmény kiemelt céljai a lemorzsolódás megakadályozása, tehetséggondozás, kompetencia alapú oktatás. A jövőképből és a vezetői programban megfogalmazott célok megfogalmazásánál, valamint a tervezői dokumentumok elkészítésénél figyelembe veszik az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat. Az intézmény arculata ennek megfelelően menedzselt, mely tudatos kommunikációra épül. A nevelőtestület a változásokra nyitott szervezet, alkalmas a változtatásra az intézmény érdekeinek szolgálatában. A pedagógusok belső igénye az önképzés, a továbbképzéseken, szakmai konferenciákon való részvétel. Inkább a vezető jár elől a kreatív gondolkodásban, rengeteg innovatív ötlete van, ő a motorja minden újításnak, melyeket mindig megoszt a nevelőtestülettel, s így nem marad el az együtt gondolkodás és a közös szabályalkotás. A fenntartóval folyamatosan egyeztet, a kapcsolattartása harmonikus, naprakész. A vezető személyes, jó kapcsolatának köszönhetően a kötelező feladatokon messze túlmenően támogatja az intézményt a fenntartó. - PP.37.o., Interjú (V,P,SZ), Intézménybejárás

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

Az eredmények és az elvégzett feladatok a beszámolókból nyomon követhetőek. Az osztályfőnökök közösségformáló tevékenysége jól koordinált, de dokumentumokban nem kap kellő hangsúlyt. (Beszámoló 2016-17: Közösségfejlesztés 11.o.) A tanulói közösség érdekképviselete szervezetten nem működik az iskolában. - PP, SZMSZ, Munkaterv, Beszámoló, Interjú (P,SZ)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Figyelembe veszik a tanulók szellemi és fizikai állapotát, építenek a tanulók szükségleteire, céljaira. Ösztönözik őket az önálló tanulásra, IKT eszközök alkalmazására. Biztonságos és nyugodt nevelési, tanulási környezet kialakítása törekszenek. Tanulást segítő munkaformák, módszereik: páros munka, csoportos munka, differenciálás a frontális osztálymunka alkalmazásával, az IKT eszközök használatával. - PP, SZMSZ, Interjú (V,P,SZ)

2.1.3.

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

A tanulók személyes képességeik felmérésére irányuló technikák: beszélgetés, DIFER-mérés, NETFIT-mérés, belső mérések, rendszeres számonkérés. A tanulók szociális helyzetének megismerése családlátogatás, személyes kapcsolattartás a szülőkkel, a gyermekjóléti szolgálattal való kapcsolattartás által valósul meg. - PP, Interjú (V,P,SZ)

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.

Tudásmegosztás formái: értekezlet, esetmegbeszélések, folyamatos tapasztalatsere, továbbképzéseken szerzett információk átadása. - PP, Interjú (V,P), Óralátogatások dokumentálása: Kimutatás, Napló bejegyzések

2.2.5.

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

A kompetenciamérés és egyéb mérések eredményeit kiértékelik, az eredmények alapján tantárgyanként, évfolyamonként, sőt intézményi szinten megfogalmazzák a fejlesztési irányokat, feladatokat. Az Oktatási Hivatal által a korábbi években biztosított "Tanulmányi eredmények kommunikációs rendszere" jelenleg – technikai és szabályozási okokból - nem elérhető. Ezért a

középfokú intézményeket írásban keresik meg, hogy az aktuális tanévben a rendelkezésükre álló egyéb csatornán adják meg iskolájuknak a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 81. §-a szerinti tájékoztatást. Az elkészült kimutatást a helyben szokásos módon jelenítik meg. - Munkaterv, Beszámoló, Intézkedési terv, Interjú (V,P)

2.2.6.

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

A programban meghatározott, az iskolában folyó nevelő-oktató munka pedagógiai alapelvei, értékei, céljai, feladatai, eszközei, eljárásai konkrétak-e, rendelhető-e hozzájuk tevékenység, megfelelnek-e az intézmény lehetőségeinek, reálisak. - PP, Munkaterv, Beszámoló, Interjú (V,P,SZ)

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 intézményük egyik erősségének tartják az integrációt. A különleges bánásmódot igénylő gyermekeket – a kollégák szoros együttműködésének köszönhetően – jól tudják integrálni. Természetesen befolyással bír mindez az intézmény működésére, de egy elfogadó nevelőtestület – mintaadással - jó hatással van a tanulóközösségre is. A sajátos nevelési igényű (SNI) tanulók oktatása helyben megoldott, az osztályközösségen belül a gyerekek elfogadóbbak. Főállású gyógypedagógus segíti az integrációt. Egy SNI lány országos atlétikai versenyen elért eredményével is büszkélkedhetnek. - PP, Interjú (P,V,SZ), Tanmenetek, Fejlesztési tervek

2.3.8.

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

A tanulók szociális helyzetének megismerése családlátogatás (a vezető élenjárásával), személyes kapcsolattartás a szülőkkel, a gyermekjóléti szolgálattal való kapcsolattartás által valósul meg (tanszertámogatás, ingyenes tankönyv, ingyen étkeztetés). - Interjú (P), Intézményi statisztika (HH, HHH, SNI adatok)

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.

Figyelembe veszik a tanulók szellemi és fizikai állapotát, építenek a tanulók szükségleteire, céljaira. Ösztönözik őket az önálló tanulásra, IKT eszközök alkalmazására. Biztonságos és nyugodt nevelési,

tanulási környezet kialakítása törekszenek. Tanulást segítő munkaformáik, módszereik: páros munka, csoportos munka, differenciálás a frontális osztálymunka alkalmazásával, az IKT eszközök használatával. Az intézmény széles kapcsolatrendszerrel rendelkezik, minden partnernek a maga szakterületén fontos tényezője az intézmény működésének: fenntartás, a törvényes működés, a gyermekvédelem, a családok szociális háttérének támogatása, az egészségügyi szakellátás, a különleges bánásmódot igénylő gyermekek támogatása - PP, SZMSZ, Interjú (V,P,SZ), Egyéb foglalkozások dokumentumai (csoportnaplók)

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.

Olyan tevékenységi formák, módszerek, eljárások, eszközök, alkalmazása a feladatuk, amelyek a tanulókat pozitív tevékenységre, önálló tanulásra készítik és segítik a kitűzött nevelési-oktatási céljaik elérésében. Széleskörű, változatos, közvetlen és közvetett nevelési és oktatási módszerek differenciált alkalmazására törekszenek, figyelembe véve tanulóik előképzettségét, életkorát, fejlődését, az egyes nevelési-oktatási- és képzési szakaszok cél - és feladatrendszerét (követelés, meggyőzés, elismerés, gyakoroltatás, segítségadás, ellenőrzés, ösztönzés, magyarázat, beszélgetés, szemléltetés, megszilárdítás, értékelés, stb.). (PP. 40.o.) - PP, Munkaterv, Interjú (V,P)

2.4.11.

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

Az intézményük egyik erősségének tartják az integrációt. A különleges bánásmódot igénylő gyermekeket – a kollégák szoros együttműködésének köszönhetően – jól tudják integrálni. Természetesen befolyással bír mindez az intézmény működésére, de egy elfogadó nevelőtestület – mintaadással - jó hatással van a tanulóközösségre is. A sajátos nevelési igényű (SNI) tanulók oktatása helyben megoldott, az osztályközösségen belül a gyerekek elfogadóbbak. Az „Esélyteremtő óvodaprogram” és a főállású gyógypedagógus is segíti az integrációt. - Naplók, Egyéb foglalkozások dokumentumai (csoportnaplók, egyéni fejlesztési terv), Interjú (V,P, SZ)

2.4.12.

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

A felzárkóztatás kiemelt feladat az intézményben, a lemaradó tanulók tervszerűen és rendszeresen kapnak segítséget. Az intézmény lehetőségéhez mérten foglalkozik a tehetség kibontakoztatásával. A tehetség, a képességek kibontakoztatását az alábbi tevékenységek segítik: művészeti oktatás, MDSZ

diákolimpiai versenyek, intézményi és egyesületi BOZSIK program és versenyek, múzeumlátogatás, kerékpártúrák, tanulmányi séták, sakkoktatás témahetek, tantárgyi koncentrációk, szakkörök, iskolán kívüli tevékenységek. - PP, Interjú (P,V), Intézmény bejárás

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

2.5.13.

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

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban a tanórákra és a jeles napokra kellően kidolgozott, a munkatervben és a beszámolóban kevés szó esik róla. Pl.: Nem szerepel a beszámolóban, ami a vezetővel készített interjún kiderült, hogy 2017 februárjában a Nemzeti fejlesztési Minisztérium Fogyasztóvédelemért Felelős Helyettes Államtitkársága „Fogyasztói Tudatosságra Nevelő Iskola” címet adományozta, ami 5 évre szól. A pályázatot alátámasztó dokumentumokkal, kellett bizonyítani és további vállalásokra is kötelezett a cím, valamint segédanyagokkal (pl.: internet veszélyei) lett az iskola eszköztára gazdagabb. Együttműködésük a Kisvárdai Földkelte Egyesülettel is gyümölcsöző. (mobil labirintus tematikus feladatokkal) - PP, Munkaterv, Beszámolók, Interjú (P,V)

2.5.14.

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

Tanórákon, foglalkozásokon és minden szabadidős tevékenység során, törekednek pragmatikusan, életszerűen felhasználni e téma elemeit. pl.: (Esélyteremtő óvodaprogram, kerékpártúrák, sportnap, egészség- és fenntarthatósági témanapok) - Interjú (V,P), Intézmény bejárás

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

A stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat maradéktalanul megvalósítja az intézmény (sportnap, egészség hét, kirándulások, ünnepekre való felkészülés, osztálydelutánok szervezése). - Munkaterv, Beszámolók, Interjú (P,SZ)

2.6.16.

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

Rendezvényeik színterei: sportnap, egészség hét, pénz hét, fenntarthatósági témahét, kirándulások, séták, pályaaorientációs iskolalátogatások, ünnepek, filmnézés, osztály-, játékdélutánok, ki mit tud szervezése. A helyi közéletben fontos kultúraközvetítő szerepet töltenek be. - Munkaterv, Beszámolók, Interjú (V,P,SZ)

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 alapelvek az osztályfőnöki munkákban realizálódnak. Intézményük számos hagyománnyal rendelkezik, amelyek nem csak a tanulók számára hasznosak, hanem a település lakosainak számára is. - Beszámoló, Interjú (V)

2.6.18.

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

Működik az intézményen belüli tudásmegosztás. A pedagógusok által használt kommunikációs eszközök széleskörűek, legfontosabb a személyes, szóbeli tájékoztatás, de kör-email, nyomtatott dokumentumok, telefon is szóba jöhet. - Munkatervek, Interjú (V,P,SZ)

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Közösségi programjaik színterei: sportnap, egészség hét, pénzhét, fenntarthatósági témahét, kirándulások, séták, pályaaorientációs iskolalátogatások, ünnepek, filmnézés, osztály-, játékdélutánok, ki mit tud szervezése. - PP, SZMSZ, Munkatervek, Beszámoló, Interjú (V,P,SZ)

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

Diákönkormányzat szervezeten nem működik. - SZMSZ, Munkatervek, Interjú, (V,SZ)

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Bár nincs szülői munkaközösség, az iskola bevonja a szülőket a közösségi életbe, az intézményi hagyományok ápolásába, iskolai foglalkozásokba (futónap, mikulás disco, karácsonyi műsor, farsang, jótékonyági bál, nyílt tanítási napok, a Zrínyi-hét, gyermeknap, vers és mesemondó verseny zsűritagjai, sportversenyek). - Munkatervek, Beszámoló, Interjú (SZ)

2.7.22.

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

Az intézményben a diákoknak, szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak az őket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek. A szülőértekezletek jó előre propagáltak a közösségi oldalakon is, a tárgy meghatározásával. - PP, SZMSZ, Interjú (V), Kérdőívek

2.7.23.

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

Tökéletesen megfelel az iskola az elvárásainak, mivel maximálisan demokratikus és gyermekközpontú; oktatás – nevelés terén a gyerekek testi – szellemi fejlődését előmozdítani igyekeznek az itt dolgozó pedagógusok, a gyerekek képességeihez igazodva. - Interjú (SZ), Kérdőívek

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, de a beszámolóban nem elég hangsúlyos és konkrét. - PP, Munkaterv, Beszámoló, Interjú (P)

Kiemelkedő területek:

Az intézmény fontos feladatának tartja a tanulási-tanítási folyamat során a személyiség és közösségfejlesztés kereteinek biztosítását. A stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat maradéktalanul megvalósítják, sőt még a helyi közéletben is fontos kultúraközvetítő szerepet töltenek be. Hangsúlyt fektetnek a szülő-tanár-diák kapcsolatok ápolására (családlátogatás, a szülők beszállításának megszervezése az értekezletre). A szülők és a diákok bevonása az iskola életébe a hagyományos értelemben vett szervezett forma nélkülözésével is működőképes. A nevelőtestület egységes pedagógiai ráhatással, személyes példamutatással segíti elő a kulturált viselkedés a közösségi normák betartásának beépülését a tanulók személyiségébe. A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban valósul meg. Az alul teljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók, valamint a tehetséges gyerekek megkülönböztetett figyelmet kapnak. Az integráció és a szinte észrevétlen differenciálás folytonos és hatékony, annak ellenére, hogy a pedagógusok felzárkóztató munkáját nem segíti fejlesztő pedagógus és egyéb szakember. - Interjú (V,P,SZ)

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

Igen a PP-ban és az éves munkatervekben egyértelműen megfogalmazódik ennek fontossága: kiemelt szerepet kap a tanulás tanítása, a változatos tanítási módszerek alkalmazása/PP, Éves munkatervek/.

3.1.2.

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

Intézményünk sikerének, nevelő-oktató munkájuk eredményességének záloga a szoros, harmonikus munkakapcsolat, a sikeres együttműködés mind a közvetett, mind a közvetlen partnerekkel. A szülőkkel való kapcsolattartás és együttműködés alapvetően meghatározza nevelőmunkájuk eredményességét. A szülői háttér ismerete valamennyi pedagógus, valamint az osztályfőnökök számára különösen fontos. Ennek érdekében rendszeressé és tervszerűvé kell tenni a kiemelt partnerek igényeinek felmérését, elégedettségük vizsgálatát/ Interjú V, SZ, P /.

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.

A tanulói képességek megismerésének folyamatában kiemelt szerepük van az országos méréseknek. Valamennyi tanköteles korba lépő, iskolába beiratkozott gyermeknél elvégzik a DIFER mérést és elemzik azokat. . A 6. és 8. évfolyamos tanulók Országos kompetencia mérési eredményeit közösen elemzik, amelyből következtetéseket vonnak le. Minden évben a 4. és 6. évfolyamra járó tanulók belső mérésen vesznek részt. A hatosztályos és a nyolcosztályos gimnáziumi központi felvételi feladatsorait megíratják a gyerekekkel. Az értékelések eredményeit felhasználják fejlesztési céljaik kijelölésében. /Kompetencia mérések eredményei, Éves beszámoló/

3.1.4.

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

Minden év mérési eredménye azt mutatja, hogy mindkét évfolyamon matematikából és szövegértésből is a telephelyük átlageredménye magasabb a hozzájuk hasonló iskolák átlageredményétől, az országos átlagtól viszont nem különbözik szignifikánsan. A különböző években mért eredmények adatai minimális eltérést mutatnak, de az a tendencia, hogy tanulóik az országos átlaghoz hasonló teljesítményt nyújtanak. Nagymértékben befolyásolja az elért eredményeket a tanulók szociális háttere, amely a intézményükben a legtöbb gyereknél kimondottan hátrányos. (2016. évi mérés elemzése) Megállapítható az iskola fejlesztő hatása, hiszen a gyerekek hátrányos helyzete ellenére átlagos teljesítményt nyújtanak a mérésekben. Nincs kifejezetten leszakadó tanuló,

hiszen mindenki teljesítette az alap szintet. A többiekhez képest nincs kifejezetten jobb eredményt elérő tanuló, mert a legfelső (7. szint) senki nem érte el. A kompetenciamérés és egyéb mérések eredményeit kiértékelik, az eredmények alapján tantárgyanként, évfolyamonként, sőt intézményi szinten megfogalmazzák a fejlesztési irányokat, feladatokat /Kompetencia mérések eredményei/.

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő. Kiemelt nevelési-oktatási feladatként kezelik a tanulók kompetenciafejlesztését, a lemorzsolódással veszélyeztetett, tanulási nehézséggel küzdő tanulók felzárkóztatását, az esélyegyenlőség megteremtését és a tehetséggondozást/ PP, Éves beszámolók/.

3.2.6.

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

Az iskola tanulói főleg a tankerületi és a HIT gyülekezet által fenntartott iskolák versenyein vesznek részt, ahol szép eredményeket érnek el népdal éneklési-és sportversenyeken. Kiemelten foglalkoznak a különleges bánásmódot igénylő gyermekek felkészítésével és versenyeztetésével- FODISZ Országos Atlétikai Verseny 4. helyezés./ Vezetői éves beszámolók, Interjúk P, V/

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

Valamennyi pedagógus kiveszi részét a felzárkóztatásból, a tehetséggondozásból és a versenyekre való felkészítésből/ Interjú V/

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Igen. 2017 februárjában a Nemzeti fejlesztési Minisztérium Fogyasztóvédelemért Felelős Helyettes Államtitkársága „Fogyasztói Tudatosságra Nevelő Iskola” címet adományozta, ami 5 évre szól.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

Közösen elemzik a tanulói mérések eredményeit. A következő évi munkaterv elkészítésekor ezek elemzését felhasználják. Az eredmények alapján valamennyi pedagógus szükség esetén módosítani tudja az addigi pedagógiai gyakorlatát /Éves munkaterv, Interjú P, Beszámolók/.

3.3.10.

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

A kompetenciamérés eredményeit a tantestület közösen elemzi. Tanulói szintre lebontják a mutató számokat. Intézkedési tervet a következő tanévre vonatkozóan ugyan nem készítenek, de a méréssel kapcsolatos feladatok megfogalmazásra kerülnek az éves munkatervben/Interjú V, P, Éves munkatervek/.

3.3.11.

A belső és külső mérési eredmények felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelés eljárásában. A belső és külső mérési eredmények felhasználásra kerültek az intézményi önértékelés eljárásában. Az intézményben a belső értékelés, mérés a közösen elfogadott alapelvek szerint történik. A belső és külső mérési eredmények felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelés intézkedési tervében (Intézményi önértékelés intézkedési terve).

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

Az Oktatási Hivatal által a korábbi években biztosított "Tanulmányi eredmények kommunikációs rendszere" jelenleg – technikai és szabályozási okokból - nem elérhető. Ezért a középfokú intézményeket írásban keresik meg, hogy az aktuális tanévben a rendelkezésükre álló egyéb csatornán adják meg iskoláinknak a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 81. §-a szerinti tájékoztatást. A beérkezett eredményeket elemzik, következtetéseket vonnak le/ Intézményi önértékelés, Interjú V/.

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A visszajelzések alapján a tanulók magasabb fokon elért további eredményeit felhasználják a fejlesztési utak kijelölésére, a pedagógiai munka eredményességének, hatékonyságának növelésére/ Interjú V/

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Rendszeressé és tervszerűvé tenni a kiemelt partnerek igényeinek felmérését, elégedettségük vizsgálatát. Az iskola mérés- értékelés gyakorlatának továbbfejlesztése, a kompetenciák fejlesztéséhez rendelt feladatok konkretizálása a munkatervben. A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók számának csökkentése. Továbbtanulási mutatók szerepeltetése az éves beszámolóban.

Kiemelkedő területek:

Eredményességi mutatók nyilvántartása. A területi tanulmányi-és sportversenyeken való eredményes szereplés mind alsó, mind felső tagozatos szinten. Különleges bánásmódot igénylő tanulók felkészítése a különböző sportversenyekre.

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 nem működnek szakmai munkaközösségek. Az azonos munkakörben az azonos feladatok ellátására munkacsoportok alakulnak a feladat elvégzésének idejére/SZMSZ, Interjú V, P/

4.1.2.

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

Nincsenek szakmai munkaközösségek, csak munkacsoportok/SZMSZ/.

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Az intézmény SZMSZ-e részletesen tartalmazza a szakmai munkaközösségek vezetőinek jogait és feladatait, annak ellenére, hogy az intézményben nem működnek munkaközösségek./ SZMSZ/

4.1.4.

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

A munkaközösségek hiányában megalakuló munkacsoportok segítik egymás munkáját a célok megvalósításában/ Interjú P/

4.1.5.

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

Az azonos munkakörben az azonos feladatok ellátására alakult munkacsoportokon belüli együttműködés példaértékű, különösen az alsó tagozaton. Az intézmény vezetése a célok elérése érdekében/ a munkaközösségek hiányában/ nagymértékben támaszkodik ezen csoportok munkáira /Interjú V/.

4.1.6.

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

A pedagógusok ellenőrzése, értékelése az intézményben rendszeres és folyamatos, az éves munkaterv részét képező ellenőrzési terv szerint történik az intézményvezető, intézményvezető-helyettes valamint a BECS tagjainak bevonásával. /SZMSZ, Interjú V, P/

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.

Igen. A partneri kapcsolatok tartalma megjelenik az interjúkban. Kiváló az együttműködés a családsegítő, gyermekjóléti szolgálat helyi vezetője és az osztályfőnökök között/ Interjú V, P/

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

A pedagógusok együttműködése teszi lehetővé a pedagógiai programban meghatározott célok megvalósítását. Az intézmény vezetése támogatja és ösztönzi az együttműködést a célok elérése érdekében/ SZMSZ, Beszámoló/

4.2.9.

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

Nagy hangsúlyt fordítanak- a lehetőségekhez mérten- a modern tanulói motivációt elősegítő eszközök használatára és az IKT-s tanórák számának növelésére/ Munkatervek, Beszámoló, Interjú, Intézményi önértékelés fejlesztési terve/.

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

A szakmai megújulás elsődleges színtere továbbra is a továbbképzéseken való részvétel. A továbbképzéseken résztvevő pedagógusok rendszerint megosztják a kollégáikkal a hallottakat/ Interjú V, P/

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Igen/Interjú V, P/.

4.3.12.

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

A PP rögzíti a közvetlen és közvetett partnerekkel való kapcsolattartás módját, a felsorolásban megjelöli a kapcsolattartó személy nevét is. Az intézmény él az információ átadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel/ Interjú V/

4.3.13.

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

Igen/interjúk/.

4.3.14.

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

Személyesen, telefonon történő, valamint elektronikus kommunikációs formákat használnak, melynek mindegyike hatékony. A nevelőtestületi szobában található faliújságon a legfontosabb információk kifüggesztésre kerülnek. A pedagógusok az őket érintő, munkájukhoz szükséges információk általában időben eljutnak / Interjú P/

4.3.15.

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

Az SZMSZ pontosan meghatározza a különböző értekezletek megtartásának időpontjait és a rendkívüli értekezletek összehívásának feltételeit/ SZMSZ/

4.3.16.

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

Igen. Az óralátogatások után minden esetben megtörténik az óra értékelése az intézményvezető részéről./ Interjúk/

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A hatékonyabb nevelő-oktató munka érdekében munkaközösségek létrehozása, diákönkormányzat megszervezése. A helyi jó gyakorlatok átadásának hatékonyabbá tétele intézményen belül és terjesztése intézményen kívül. Más intézmények jó gyakorlatának átvétele illetve ennek lehetőségének megszervezése.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. A tanulók nevelése-oktatása érdekében a pedagógusok

kezdeményezően együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldásában.

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.

Az intézmény alapítója és fenntartója: Hit Gyülekezete Egyház, amellyel a kapcsolat jónak mondható. A szülőkkel való kapcsolattartás és együttműködés alapvetően meghatározza nevelőmunkájuk eredményességét. Az óvodával az iskola-előkészítő folyamatban együttműködésük jó, hiszen egy intézményt alkotnak. Az iskola SZMSZ-e részletesen taglalja a külső partnerekkel való együttműködés tartalmát. A különböző középiskolákkal elsősorban a pályaorientációs rendezvények révén vannak kapcsolatban (PP, SZMSZ)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Minden munkavállaló számára közismert a külső partnerek köre valamint az együttműködés tartalma/ Interjú P/.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Igen az SZMSZ-ben rendelkezik tartalomleírással is/SZMSZ/.

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során megtörténik az érintett külső partnerekkel való egyeztetés. Az egyházak vezetőivel koordinálják a kötelezően választható hit-és erkölcsstan órák megszervezését. Az intézményvezető lehetőséget biztosít személyes konzultációra a szülők, a tanulók és valamennyi érdeklődő számára/Interjú V/

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Igen, megtörténik, szülők az interjú folyamán ezt megerősítették/Vezetői önértékelés szülői elégedettség mérés eredménye/

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az SZMSZ nem tartalmaz panaszkezelési szabályzatot, a panasztétel lehetséges módjairól és a panaszkezelési eljárás rendjéről szükség esetén az intézmény vezetője ad felvilágosítást/ Interjú V/

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Nagy hangsúlyt fektetnek a közvetlen és közvetett partnerek tájékoztatására. Az intézményi dokumentumokat, a jogszabályoknak megfelelően hozzák nyilvánosságra. naprakészen működtetik az iskola honlapját. Az elektronikus naplót az idei tanévben sem vezették be, így a szülők tájékoztatása hagyományos módon történik./ PP, SZMSZ, Iskola honlap/

5.3.8.

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

Lásd. az előbbi indikátort!

5.3.9.

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

Az intézményi önértékelés folyamán szülői kérdőívvezés válaszait felülvizsgálták és az elkészített intézkedési terv készítésekor figyelembe vették/ Interjú V/

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 iskola több települési rendezvénynek ad otthont. Tanulóik ünnepi műsorokkal színesítik a községi ünnepségeket/Beszámolók, Interjú V. P/

5.4.11.

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

Nemzeti ünnepeinkről a községi rendezvényekhez kapcsolódva emlékeznek meg. Az intézmény ünnepi műsorai nyitottak a település lakói előtt/ Interjú V, P/

5.4.12.

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

Közvetlen partnereik ünnepi alkalmak meghívott vendégei, jelenlétükkel megtisztelik rendezvényeiket. Ebben az évben tervezik a „Palásti-díj” létrehozását, amelyet a tanévben legjobban teljesítő diák illetve pedagógus kap meg/Interjú V/.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Intézményi szülői munkaközösség létrehozása.

Kiemelkedő területek:

Példaértékű együttműködés az intézmény külső partnereivel. Az iskola a környékbeli iskolákkal közösen tanulmányi versenyeket, sportrendezvényeket szervez. Több ilyen rendezvény házigazdája.

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 intézményi önértékelés elvárásrendszere alapján az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé emailben Interjú (V)

6.1.2.

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

Az intézményi önértékelés elvárásrendszere alapján az intézmény rendelkezik a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervvel, melyre épül a képzési struktúra. Interjú (V)

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.

Erre vonatkozó intézkedési terv nincs, de emailben tájékoztatják a fenntartót. Az intézményi önértékelés elvárásrendszere alapján az intézmény rendelkezik a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának biztosítására vonatkozó Intézkedési tervvel. Interjú (V) A pedagógiai program kitér az alábbi területekre: kiemelt figyelmet igénylő gyermek, tanuló: a) különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló: aa) sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló, ab) beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézségekkel küzdő gyermek, tanuló, ac) kiemelten tehetséges gyermek, tanuló sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló: az a különleges bánásmódot igénylő

gyermek, tanuló, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) Óvodába lépéskor az SNI gyermeknek rendelkeznie kell és az óvoda rendelkezésére kell bocsátania a következő dokumentumokat: 1. orvosi diagnózist, vagy a vizsgálat folyamatáról szóló igazolásokat; 2. megelőző pszichológiai, gyógypedagógiai véleményeket, vizsgálati eredményeket; 3. szükséges gyógyszerekről szóló igazolást, 4. szakértői véleményt (Szakértői és Rehabilitációs Bizottság) (PP)

6.2.4.

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

Bejárás alapján fejlesztő szoba áll rendelkezésre a BTMN-s és SNI-s gyerekek fejlesztésére. Interjú (V), dokumentum elemzés Sajátos Nevelési Igényű gyerekek fogadása, integrációja: • hogy a 3-7 éves integrálható Sajátos Nevelési Igényű gyerekek normál óvodai nevelése során- a részükre biztosított speciális fejlesztés mellett- gyermeki jogait is gyakorolva szociálisan, értelmileg, érzelmileg az iskolai életre érette váljanak. Adjon mind az ép, mind az SNI-s illetve halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek számára lehetőséget az egymással való kommunikációra, egymás megismerésére, és elfogadására így alapozva meg a későbbi társadalmi integrációt. - Sajátos Nevelési Igényű gyermekek óvodai nevelésének céljai • hogy a normál pedagógiai célokkal megegyezzenek; csupán a megközelítési módban térnek el attól- a diagnózistól, az egyéni mozgásállapottól függően. Speciális részcélokkal egészülnek ki annak érdekében, hogy a SNI-s kisgyermekek is a legnagyobb önállóságot ériék el, így tevékeny tagjává váljanak környezetüknek, majd később a társadalomnak. - Az egészséges életmódra nevelés és a testi nevelés, amelyet a program a következő fejezetekben tartalmaz részletezve. A másság elfogadásánál építtenek, ☐ ... arra, hogy Sajátos Nevelési Igényű gyermekek mintaként tekintik és érzelmileg kötődnek ép kortársaikhoz. Ez részükre spontán létrejövő hűzóerőt jelent. Énképük és önértékelésük pozitív irányba fejlődik, csökken a függőségi beállítódásuk, nem hatalmasodik el rajtuk a sérültség tudata. ☐ A gyermekek részéről a gyermeki előítélet mentességére. Ezzel a későbbi társadalmi integrálódás, a természetes elfogadó attitűd kialakulásának alapjait célozzuk meg, valamint azt, hogy megtanulják a segítségnyújtás és az elvárások helyes arányát. ☐ A társas kapcsolatok pozitív fejlődésére, amelynek során a gyermekekben kialakul a másság természetesnek tekintése, valamint a mások pozitív tulajdonságának értékelése. (PP. 10.)

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

A pedagógusok igény szerint, többnyire rendszeresen alkalmazzák az IKT eszközöket, jellemzően a felsőbb évfolyamban tanítók többször alkalmazzák. Interjú (V)

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 humánerőforrás szükségleteivel az intézmény teljesen tisztában van. A hiányzó – kevés óraszámú – szakosok esetében áttanítással oldják meg a szakos ellátást. Interjú (V)

6.4.7.

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

A humánerőforrásokra vonatkozóan, a felmerülő problémákat, hiányosságokat rendszeresen jelzik a fenntartónak: pl.: Interjú (V)

6.4.8.

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

A munkatervek és beszámolók alapján a feladatokat arányosan, a szakértelemnek megfelelően igyekeznek egyenletes terhelést biztosítani. Interjú (V)

6.4.9.

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

Az igazgató nyilatkozata alapján, minden pedagógus rendelkezik a nevelő, oktató munka elvégzéséhez szükséges végzettséggel. Interjú (V)

6.4.10.

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

A beiskolázási terv tizennégy főállású pedagógusra vonatkozik. Két óvodapedagógus, hét tanár, egy gyógypedagógus, és négy tanító végzettségű pedagógusból két pedagógus érte el a negyedik ciklusát és további kettő érte el a harmadik ciklusát. Interjú (V)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezető felkészült intézménye irányítására, bár a tantestület kicsi, a vezetői feladatokat szervezetteren ellátja, ha szükséges megosztja. Interjú (V)

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.

Munkatervek, és beszámolókat közösen készítik. Művészeti iskolákat vonnak be. Fejlesztő foglalkozásokat önerőből végzik a pedagógusok. Interjú (P)

6.5.13.

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

Az intézményen belül kialakított normák, szervezeti kultúrára vonatkozó szabályok egyszerűek, jól álláthatók, mindenki tisztában van a feladatával és hatáskörével. PP, SZMSZ, Interjú (P) V.2.1. Az igazgató feladatköre (SZMSZ 37.) VI.3.1.1. A nevelőtestület tagjai, feladat- és hatásköre. (SZMSZ 43.)

6.5.14.

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

A munkaközösségi munkatervek és beszámolók alapján: VI. Az iskola közösségei és ezek kapcsolata a vezetéssel és egymással (SZMSZ 40.)

6.5.15.

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

A szakmai munkaközösségek kapcsolattartásának rendjét az iskolai munkaterv és az annak részét képező éves munkaközösségi munka- és feladattervek szabályozzák részletesen. (SZMSZ 45.) A munkaterv szerint hét szakköri és más szabadidős tevékenységet hat pedagógus lát el, akik ebben nem vesznek részt, a kompetenciamérésben, témahetek szervezésében és felzárkóztatásban veszik ki részüket.

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

A Palásti hét minden hét októberében, Csibeavató, az elsősök fogadása, Népdaléneklési verseny, spotrendezvények. Karácsonyi műsor, Anyák napja. Holokauszt áldozatáról való megemlékezés, Jótékonyági bál, Közlekedési hét,

6.6.17.

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

Védőnő, orvos, gyermekjóléti szolgálat, szülők közössége.

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 nevelőtestület tagjai: az iskola valamennyi nevelő-oktató tevékenységet betöltő alkalmazottja, valamint az nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő felsőfokú végzettségű dolgozók. A nevelőtestület az iskolát érintő legfontosabb nevelési-oktatói és módszertani kérdésekkel foglalkozik. Feladatuk ezen túl a tantárgyi osztályzatok megállapítása, a tanulók magatartásának és szorgalmának elbírálása, javítóvizsgára, osztályozóvizsgára vagy évisméltésre utalás. Évente két alkalommal nevelési értekezlet keretén belül vitatja meg a fent említett témakörökben a kiemelt teendőket és módszertani újításokat. Az első és a második félév lezárását követően – jogszabályban rögzítettek szerint – elvégzi a pedagógiai munka elemzését, értékelését, hatékonyságának vizsgálatát. (SZMSZ 40.)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Az intézményünkben nem működnek munkaközösségek. Az azonos munkakörben, azonos feladatok ellátására szakmai munkacsoportok alakulnak a feladat elvégzésének idejére. A szakmai munkaközösség az iskola programja, munkaterve és a munkaközösség tagjainak javaslatai alapján összeállított egy tanévre szóló munkaterv szerint végzi tevékenységét. A szakmai munkaközösségek munkáját a munkaközösség-vezető irányítja. A szakmai munkaközösség-vezetőt feladatainak ellátásáért jogszabályban rögzítettek szerinti pótlék illeti meg. (SZMSZ 45.) Ellentmondásos az SZMSZ-ben foglaltak, viszont a tantestület közösen alkotja meg a munkatervet és beszámolót.

6.7.20.

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

Az intézmény helyi szabályozása tartalmazza az iskola közösségeinek hatáskörét: • iskolavezetőség • nevelőtestület • szakmai munkaközösségek (megalakulása esetén) • diákok közösségei (tanulóközösség) • szülői szervezet • intézményi tanács feladatát és hatáskörét (SZMSZ 40.) A szakmai munkaközösség-vezető részletes feladatait, alapvető felelősségeit és a hatásköreit munkaköri leírása tartalmazza. (SZMSZ 46.)

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.

Az iskola életével kapcsolatos legfontosabb döntések a nevelőtestület hatáskörébe tartoznak. A jogszabályok szerint bizonyos döntések a fenntartó, mások az intézmény vezetőjének hatáskörébe tartoznak. A tanulók döntési joga – annak megalakulása esetén – diák-önkormányzati munkában történő részvételre, annak szervezésére, szervezeti rendjének kialakítására korlátozódik a jogszabályok által meghatározott módon. A köznevelési törvényben és végrehajtási rendeletében meghatározottak szerint biztosítjuk annak lehetőségét, hogy a tanulók kifejthessék véleményüket a házirend, a szervezeti és működési szabályzat, valamint a pedagógiai program elkészítésekor. (PP 78.)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Házirendben, a szervezeti és működési szabályzatban, valamint a pedagógiai programban benne foglaltatik.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Környezettudatos iskola c. továbbképzés alapján igyekeznek megfelelni az ott tanultaknak. Pályáznak, versenyeken vesznek részt. Az elismerő oklevelet Keszthelyi Nikoletta helyettes államtitkár asszony adta át. Interjú (V)

6.9.24.

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

A családdal való szoros együttműködés eszköze a „nyitott iskola” megteremtése. Szabad tájékozódást és betekintést kívánunk biztosítani minden iskolahasználó számára az intézményben folyó szakmai munka területén. A tanórák és az iskola tanórán kívüli programjai – az időpontnak az érintettekkel való egyeztetését követően – bármely évfolyamon nyitottak a szülők számára. Iskolánkban nem működik szülői szervezet – erre az eddigiek folyamán nem merült fel igény –, az érintett felektől érkező kezdeményezés esetén azonban bármikor biztosítják a lehetőséget e szervezetek létrehozására a hatályos jogszabályok szellemében. (SZMSZ 79.)

6.9.25.

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

Nevelési értekezletek negyedévente vannak. Itt történnek a tudás- és tapasztalatok átadása. Online feladatokat küldenek egymásnak, átadják a feladatlapokat egymásnak. Mindenki segíti egymás munkáját. Az együttműködés nagyon szoros és az iskola szellemiségébe illő. Közös feladatoknál mindenkire jut részfeladat és kiértékelik közösen a munkájukat. Interjú (P)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény az IKT-eszközeit rendszeresen alkalmazza a nevelő-oktató munkájában, az eszközök kihasználtsága, tanórán való alkalmazása több megoldást igényel.

Kiemelkedő területek:

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

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 PP elkészítésénél figyelembe vette a fenntartói elvárásokat, szülői elvárásokat és a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott törvényi szabályozásokat. nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) • a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény (a továbbiakban: Kt.) • a tankönyvpiac rendjéről szóló 2001. évi XXXVII. törvény (továbbiakban: Tpr.) • az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ámr.) • a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet (továbbiakban: Korm. r.) • a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet (a továbbiakban: R.) • a tankönyvvé nyilvánítás, a tankönyvtámogatás, valamint az iskolai tankönyvellátás rendjéről szóló 16/2013. (II. 28.) EMMI rendelet • az iskolai rendszerű szakképzésben részt vevő tanulók juttatásairól szóló 4/2002. (II. 26.) OM rendelet • a katasztrófák elleni védekezés és a polgári védelem ágazati feladatairól szóló 44/2007. (XII. 29.) OKM rendelet • A nemzeti köznevelés

tankönyvellátásáról szóló 2013. évi CCXXXII. törvény •A tankönyvvé, pedagógus-kézikönyvvé nyilvánítás, a tankönyvtámogatás, valamint az iskolai tankönyvellátás rendjéről szóló 17/2014. (III. 12.) EMMI rendelet (SZMSZ 91.)

7.1.2.

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

A törvényi hivatkozásokat figyelembe tartva alakította ki az intézmény a saját profilját, fogalmazta meg az általános feladatait majd a kiemelt feladatait. Cél az ismeretterjesztés, a szakirányú és gyakorlati megmérettetés akár egyénileg, akár csapatban különböző szintű szaktárgyi versenyeken. Tudatosítjuk minden tanulóban az erkölcsi értékeket, erősítjük, hogy ugyanannak az országnak, nemzetnek vagyunk a polgárai, ugyanaz a történelmünk, a jövőnk. Több szál köt össze minket, mint szétválaszt. A Biblia erkölcsi előírásainak - amelyek általános polgári, erkölcsi szabályok is egyben - meghonosítása. A Biblia nélkül nem lehet sem irodalmat, sem történelmet tanítani. Feladataik - Minden gyerek kapjon megfelelő motivációt a tanuláshoz, alapozzuk meg az önálló ismeretszerző képességét, a felelősségtudatot, a kitartás képességét. - A pedagógiai munkánk középpontjában a személyre szóló fejlesztés áll. - Támogatjuk az egyéni képességek kibontakozását. - A tevékenységek tervezése során figyelembe vesszük a tanulók kíváncsiságát, érdeklődését, javaslataikat, kezdeményezéseiket. - Hatékony, oldott légkörű tanítási órákat szervezünk a demokratikus tanár-diák viszony szellemében. - A gyerekek számára a kultúra teljes rendszerére építve számos olyan szükséglet kielégítő tevékenységet szervezünk, amely leköti őket, fokozza teljesítményüket, kitérít az érdeklődésükre. - A tanulási tevékenység közben fejlesztjük a tanulók önismeretét, együttműködési készségét, akaratát, segítőkészségét, szolidaritásérzését, empátiáját. - Gazdag, aktív iskolai élettel törekszünk, hogy ne csak az iskola pusztja léte legyen érték a partnereink szemében, hanem más népek történelme, hagyományai, kultúrája, szokásai és életmódja. (PP 39.)

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 mérési eredményeket a szakos kolléganők értékelik ki. Az eredmények az országos átlag eredmények fölöttiek, a hatodikos szövegértés marad kevéssel az országos átlag alatt. Az erre vonatkozó intézkedési terveket a helyszínen megtekintettük.

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 tantestület tagjai közösen alkotják meg a következő év feladatait, ütemtervét. A vezető instruálja a munkát. Interjú (P)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

Az intézmény honlapján az alapidokumentumok mindenki számára elérhetők. Megtalálható az SZMSZ, PP, Házi rend.

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.

Kiemelt nevelési feladatok - Sajátos Nevelési Igényű gyerekek fogadása, integrációja: • hogy a 3-7 éves integrálható Sajátos Nevelési Igényű gyerekek normál óvodai nevelése során- a részükre biztosított speciális fejlesztés mellett- gyermeki jogait is gyakorolva szociálisan, értelmileg, érzelmileg az iskolai életre éretté váljanak. Adjon mind az ép, mind az SNI-s illetve halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek számára lehetőséget az egymással való kommunikációra, egymás megismerésére, és elfogadására így alapozva meg a későbbi társadalmi integrációt. - Sajátos Nevelési Igényű gyerekek óvodai nevelésének céljai • hogy a normál pedagógiai célokkal megegyezzenek; csupán a megközelítési módban térnek el attól- a diagnózistól, az egyéni mozgásállapottól függően. Speciális részcélokkal egészülnek ki annak érdekében, hogy a SNI-s is gyermekek is a legnagyobb önállóságot ériék el, így tevékeny tagjává váljanak környezetüknek, majd később a társadalomnak. - Az egészséges életmódra nevelés és a testi nevelés, amelyet a program a következő fejezetekben tartalmaz részletezve. A másság elfogadásánál építenek, ☒ ... arra, hogy Sajátos Nevelési Igényű gyerekek mintaként tekintik és érzelmileg kötődnek ép kortársaikhoz. Ez részükre spontán létrejövő húzóerőt jelent. Énképük és önértékelésük pozitív irányba fejlődik, csökken a függőségi beállítódásuk, nem hatalmasodik el rajtuk a sérültség tudata. ☒ A gyermekek részéről a gyermeki előítélet mentességére. Ezzel a későbbi társadalmi integrálódás, a természetes elfogadó attitűd kialakulásának alapjait célozzuk meg, valamint azt, hogy megtanulják a segítségnyújtás és az elvárások helyes arányát. ☒ A társas kapcsolatok pozitív fejlődésére, amelynek során a gyermekekben kialakul a másság természetesnek tekintése, valamint a mások pozitív tulajdonságának értékelése. (PP 10.)

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 mérési eredményeket és fejlesztési tervek eredményeit a pedagógusok beiktatják tervező munkájukba. Szóban megtörténik fejlődés irányának meghatározása. A közös munka összehangolt és eredményes. Interjú (P)

7.2.8.

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

A tanítási órákon a tananyag elsajátítása nagyobb számban hagyományosan történik. Az órák 30%-ban alkalmazzák a pedagógusok a digitális eszközöket. Interjú (P)

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:

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

Kiemelkedő területek:

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.