

Tanfelügyelet eljárás - H0Z8QCPVWU4I24_M - Sarkadi Általános Iskola

2018. 04.10.

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.

Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását. A vezetés érvényre juttatja a stratégiai dokumentumokban az előírt változtatásokat. A stratégiai dokumentumokban megfogalmazottak helyenként eltérnek a napi gyakorlattól. Az operatív dokumentumok a stratégiai dokumentumok alapján készülnek. A munkaközösségi tervek felépítése nem egységes.

1.1.2.

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

Az intézmény jövőképeinek megalkotása, a stratégiai és operatív dokumentumok elkészítése helyzetelemzésre épült. Az egymásra épülést, a tervezés realitását, korrektségét és szakszerűségét az interjúk és a kérdőívek eredményei igazolják. A pedagógusok által felvázolt és a dokumentumokban fellelhető jövőkép azonban nem mutatott egységes képet. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. (interjúk, beszámolók), de a roma tanulók létszámának emelkedésével a pedagógusok nem látják biztosítottak, hogy a PP-ben kitűzött célokat hosszútávon teljesíteni tudják.

1.1.3.

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

Az éves munkaterv a munkaközösségi munkaterv alapján áll össze. A vezetőség a fontos, a tantestület munkáját érintő kérdésekben kikéri a nevelőtestület véleményét, Az innovációkban, pályázatokban való részvétel nevelőtestületi döntést igényel. A feladatra történő felkészítés időben és szakszerűen megtörténik.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A jelenlegi fenntartóval, a Gyulai Tankerületi Központtal való együttműködés kiváló. A jogszabályi előírások által meghatározott keretek érvényesülnek mind a munkáltatói joggyakorlás, mind a költségvetés terén. A tankerületi központ vezetése maximális szakmai irányítással és együttműködéssel fordul az intézmény felé.

1.1.5.

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

Az intézményi önértékelési ciklust lezáró intézkedési terv és a stratégiai és operatív tervezés dokumentumainak összehangolása történik. Most zárult le az első önértékelési ciklus. Az intézkedési tervben foglaltak a stratégiai dokumentumok felülvizsgálatakor juthatnak

érvényre.(Beszámoló, vez. interjú) A későbbiekben törekedni kell a beszámolóban az intézményi elvárásrendszer szempontrendszerének megjelenítésére.

1.1.6.

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

A koherencia az elmélet és a gyakorlat terén is megvalósul. A Sarkadi Általános Iskola stratégiai dokumentumai jogszerűek, tükrözik azt a szakmai igényességet, ami az iskola pedagógiai tevékenységét jellemzi. A tervek egymásra épülnek. A munkaközösségi tervek az alsós munkaközösséget kivéve intézményi szinten készülnek. (Az alsós munkaközösség telephely és székhelyintézmény szinten.)

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

1.2.7.

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

Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek. A Pedagógiai program SZMSZ hivatkozik a törvényi elvárásokra.

1.2.8.

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

Az operatív tervezés az alapja a stratégiai célok megvalósulásának, ez a dokumentumokban egyértelműen nyomon követhető.

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

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

A stratégiai tervek az intézmény jövőképeinek megfelelőek, de az évekre bontást, a stratégiai célok aktuális elemeit meghatározzák a lehetőségek, a tágabb és szűkebb oktatási környezet.

1.3.10.

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

A kollégák a munkaközösségi foglalkozásokon elmondják javaslataikat az adott tanév programjaira, a tanítás nélküli munkanapok felhasználására. Ezeket összegezve a munkaközösség-vezetők leadják a munkaközösségük munkatervét. Ezeket összefűzve, koordinálva készül el az éves munkaprogram, amelyet nevelőtestületi értekezleten véleményez, majd fogad el a tantestület. Tudtuk meg a vezetői interjúból.

1.3.11.

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

Igen. A módszerek kiválasztásánál figyelembe veszik a kitűzött célokat és az adott tanulócsoporthoz sajátosságait.

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.

Elmondható, hogy minden területen törekszenek a pedagógiai folyamatokat úgy szervezni, hogy az elégedettség és az elvárások teljesüljenek. A tanulói összetétel a különösen magas

roma származású tanuló elvárt tanulási eredménye, személyiség- és közösségfejlődése, nincs arányban a befektetett munkával.

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az interjúk és kérdőívek eredményei igazolják ezt.

1.4.14.

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

Ez csak részlegesen valósul meg. Mindig az adott tanévre koncentrálnak. A munkaközösségi beszámolóknak jelennek meg a konkrét feladatok a következő tanévre vonatkozóan.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A gyakorlat még nem ez, de a későbbiekben törekedni fognak rá.

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

1.5.16.

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

A pedagógusok tanmenetei, tematikus tervei a NAT és a pedagógiai program alapján készült helyi tantervre épülnek. Tartalmazzák a pedagógiai programuk kiemelt feladatait, és alkalmazkodnak az adott csoport sajátosságaihoz.

1.5.17.

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

A PDCA ciklusnak megfelelően a pedagógiai folyamatok a tervezésre épülnek.

1.5.18.

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

A tervezés és végrehajtás dokumentumaiban nyomon követhető a teljes pedagógiai folyamat.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az éves munkaprogram része a pedagógiai munka ellenőrzésének terve. Ez jellemzően ebben a tanévben az önértékeléssel megegyező ütemben valósul meg. Tudtuk meg az intézményvezetőtől.

1.6.20.

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

Igen, az előző elvárásban leírtak szerint.

1.6.21.

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

A beszámolóknak mérési, értékelési mutatókat használnak, melyek tükrözik az éves eredményeket. A rész adatokat csak önmagukban lehet értelmezni, mert az előző tanévekhez nem viszonyítják csak az átlagokat.

1.6.22.

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

Az éves munkaprogram szerinti ütemezésben történik

1.6.23.

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

Egyértelműen. Az intézményvezetés aktívan segíti a BECS munkáját és a pedagógusok önértékelését. Kiemelkedően magas számban készül pedagógus önértékelés és már az önfejlesztési tervek időarányos beszámolóit is készítik.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

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

Az értékelés tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik. Ezt az interjúk és a kérdőívek eredményei is igazolják. Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos.

1.7.25.

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

Az intézményvezetés az intézményi önértékelési rendszer alkalmazásával visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban: a visszajelzés és az értékelés korrekt, és tényeken alapul, a pedagógus interjú alapján. (Kisszámú pedagógus interjú készült 17 fő.)

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 éves munkaterv szerinti ütemezésnek megfelelően. A DIFER, a kompetencia és a belső mérések eredményeit elemzik és fejlesztési terveket készítenek folyamatosan a fejlődés érdekében. A kompetencia mérések eredményét figyelemmel kísérik. (Mérések dokumentumai, helyszíni dokumentumelemzés, interjúk)

1.8.27.

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

Egységes értékelési rendszert alkalmaznak, tudtuk meg a pedagógus interjúból.

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.

Tanév elején, új csoport felvételekor mindig megtörténik a tájékoztatás. Az intézményi dokumentumokban részletes a szabályozás az értékelés módjára, gyakoriságára vonatkozóan. Ez a partnerek számára is elérhető a honlapon. (PP, 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 tanév végén az adott tanév teljesítményének értékelésére kerül sor.

1.8.30.

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

Fogadóórákon, szülői értekezleteken tájékoztatják a szülőket. Az eredményességet a kérdőívek igazolják. (11 fő szülői interjú)

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.

Ez minden módosításkor megtörténik a nevelőtestület bevonásával.

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.

A mérési eredményeket tantestületi szinten elemzik. Intézkedési tervben rögzítik, ha szükséges, a feladatokat.

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.

Megtörténik, de a gyakorlatban ritkán van rá szükség.

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 intézmény rendelkezik jógyakorlatokkal.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Munkaközösségi szinten az éves tervezés dokumentumainak egységes szempontok szerinti elkészítése. A hátránykompenzálást stratégiai szinten szükséges megerősíteni. Az operatív tervezésben a szakos ellátottság optimalizálását és az áttanítás gyakorlatát együtt kell kezelni. Az interjúztatás számának növelésével pontosabb adatok nyerhetők ki a felületről.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek. Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek. Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés. Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége hatékony és elfogadott az intézményben. Az pedagógusok a mindennapi munkájuk során megvalósítják a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott célkitűzéseket. Munkájukat a szülők megaláztatására végzik. A pedagógusok társadalmi szerepvállalása, a roma tanulók szociokulturális fejlesztése, a település kulturális és sport életébe való aktív részvétel nyomon követhető. A mérési eredményeket számon tartják, elemzik, a feladatok meghatározásánál figyelembe veszik. A tanulók egyéni bánásmódja a felzárkóztatás, tehetséggondozás éves szinten folyamatosan megvalósul. A mentor tanári program jól működik. Az önértékelések száma kimagaslóan magas. Számos jó gyakorlattal rendelkeznek.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére és az ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással. (beszámoló) Az intézmény dokumentumaiban (beszámoló, intézményi önértékelés, munkatervek) megfelelő mennyiségű információt kaptunk az a személyiség fejlesztés eredményeiről.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az intézmény vezetése kulturált környezetet, körülményeket biztosít tanulóinak számára az oktató- nevelő munkához, az ismeretek elsajátításához a szabadidő hasznos eltöltéséhez. (Pedagógiai program, SzMSz, interjúk, munkatervek, beszámoló)

2.1.3.

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

A pedagógusok megfelelő módszereket, eszközöket alkalmaznak a tanulók szociális képességeinek megismerésére, felmérésére. Minden pedagógus törekszik arra, hogy folyamatosan bővítse ismereteit ebben a témakörben. (kérdőívek, interjúk, Pedagógiai program)

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

2.2.4.

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

Sok a hátrányos helyzetű tanuló az intézményben. Különösen sok a székhelyintézményben. Ezért differenciált oktatás, felzárkóztató foglalkozások során törekednek a nehézséggel küzdő diákok megsegítésére a tananyag elsajátításában. A pedagógusok egymás munkáját is segítik ismereteik egymás közötti megosztásával. (kérdőívek, interjúk).

2.2.5.

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

A pedagógusok belátják, hogy folyamatosan meg kell újulniuk, hogy az oktató-nevelő munkában sikereket érjenek el. Ezért részt vesznek továbbképzéseken, ahol új módszereket ismerhetnek meg. A belső hospitálásokat szerveznek, melyeknek végén, megbeszéléseket tartanak, ahol átadják, megosztják egymással tapasztalataikat. (interjúk, munkatervek).

2.2.6.

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

A fejlesztések kiemelt területei az oktató munkának. Rendszeres felzárkóztatásokat és korrepetálásokat szerveznek a pedagógusok tudtuk meg az interjúból. Az is kiderült, hogy különösen a felső tagozaton nehezen vonódnak be a tanulók. Ezt a roma tanulók eltérő szocializációjával indokolták a tanárok és a szülők is.

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

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

A Pedagógiai és a Gyermekjóléti Szakszolgálatok által adott szakvélemények figyelembe vételével szervezik a munkájukat. Az intézmény épületén belül található a Békés megyei Pedagógiai Szakszolgálat Sarkadi Tagintézménye, amelynek munkatársai szükség esetén nagy

“szolgálatot” tesznek a székhelyintézmény pedagógusainak, de a többi intézménynek is. A szakvélemények alapján a tanórákon is differenciáltan foglalkoznak a diákokkal, megkönnyítve ezzel a tananyag elsajátítását. (beszámolók, interjúk, kérdőívek, Pedagógiai program).

2.3.8.

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

Az iskolavezetés és a pedagógusok minden információval rendelkeznek a tanulók szociális helyzetét illetően. A székhelyintézményben a pedagógusok a családlátogatások segítségével is bővítik ismereteiket. Ez nagyban megkönnyíti egyes reakciók, cselekedetek megértését.

(interjúk, kérdőívek).

2.3.9.

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

Az intézmény, azoknak a tanulóknak, akinek szüksége van rá, felzárkóztató, fejlesztő foglalkozásokat tart. Szakemberek segítségét, véleményét is kéri. A tanulók érdekében minden törvény adta lehetőséget kihasználják a hátrány kompenzálására (interjúk, kérdőívek, beszámolók, Pedagógiai program).

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

2.4.10.

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

A pedagógiai programmal összhangban történik a nevelési-oktatási módszerek, eljárások kiválasztása az alapelvek figyelembe vételével. (Pedagógiai program, munkaterv)

2.4.11.

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

A tanulási nehézségekkel küzdő tanulók számára tanórán és a délutáni foglalkozásokon is segítséget nyújtanak az ismeret elsajátításban, hiányaik kompenzálásában (interjúk, kérdőívek, Pedagógiai program, beszámolók). Szakemberektől módszertani segítséget kérnek.

2.4.12.

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

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

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.

Környezettudatos életmódra nevelik a diákokat, akik védik, ápolják környezetüket a pedagógusok irányításával. Sok programot szerveznek ennek jegyében (Egészség-hét, egészségnap) sport programok és más az egészséges életmódot támogató vetélkedőt.

(Pedagógiai program, munkaterv, beszámolók, kérdőív).

2.5.14.

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

Sok közösségi programot szerveznek az iskolában és iskolán kívül, amelyek ezt a célt szolgálják. Kirándulások a természetben, sport programok és más az egészséges életmódot támogató programot, vetélkedőt. (Pedagógiai program, munkatervek, beszámolók, interjúk).

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

A beszámolókból, interjúkból és a munkatervekből kiderül, hogy az intézmény diákjainak az egész közösséget megmozgató programokat szervez és ezáltal közösséget is formál (beszámolók, munkatervek)

2.6.16.

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

A pedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével, hiszen napról napra az oktató-nevelő munka keretein belül, olyan szabadidős programokat szerveznek, amelyek elősegítik a közösség formálását, fejlesztését. Elfogadó, támogató légkört teremtenek (Pedagógiai program, munkatervek, beszámolók, interjúk).

2.6.17.

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

A beszámolókból kiderül, hogy az intézmény sok hagyománnyal rendelkezik és minden évben sokat dolgoznak azért, hogy ezeket a hagyományokat ápolják. Ehhez a szülőktől és a település vezetésétől is megkapják a megfelelő támogatást. (Pedagógiai program, munkatervek, beszámolók, interjúk).

2.6.18.

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

Az intézmény gondoskodik az információ megfelelő áramlásáról a pedagógusok, diákok és szülők között nyomtatott és elektronikus formában (Pedagógiai program, interjúk, beszámolók).

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Az intézmény a tanórákon kívül sok olyan közösséget formáló délutáni programmal rendelkezik, amelyek az évek során hagyománnyá váltak. ("Az Óperenciást tengeren is túl, a képzelet földjén" megyei meseverseny, Játszótársam, mond akarsz-e lenni, Kistérségi Hagyományörző Matematika Verseny, Zrinyi/Gordiusz Matematika Verseny, Iskolagaléria, Gyönyszemeink stb.) minden évben sokat tesznek azért, hogy ezeket a hagyományokat ápolják, esetleg tovább fejlesszék..A pedagógusok, az iskolai alapítvány, a diákönkormányzat közösen szervezi ezeket. (Pedagógiai program, beszámolók, interjúk, munkatervek)

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A diákönkormányzat a tanév során több közösség formáló sport és kulturális, szórakoztató programot szervez (Telapóvárás, Advent és Karácsonyi ünnepségsorozat, Farsangi ünnepkör , Tavaszi, húsvéti ünnepkör Gyermeknap rendezvények, egészséges életmódra nevelő stb.) a pedagógusok és a szülők közreműködésével és támogatásával. (beszámolók, munkatervek, interjúk)

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Az iskolavezetés törekszik arra, hogy minél több programba bevonja a szülőket, akik nagy örömmel segítenek. (munkatervek, beszámolók, munkatervek).

2.7.22.

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

A törvényi keret között történik a tanulók, szülők és az intézmény dolgozóinak bevonása az intézkedések meghozatalában. Legfőképpen az előkészítésben és a véleményezésben. (Pedagógiai program, interjúk, beszámolók). Az iskolavezetés törekszik arra, hogy minél több programba bevonja a szülőket, akik nagy örömmel segítenek. (munkatervek, beszámolók, munkatervek).

2.7.23.

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

Az interjúk és a beszámolók alapján kiderült, hogy mind két fél elégedett a lehetőségeikkel és élnek is ezekkel. (interjúk, beszámolók).

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szülők közösségi tevékenységének erősítése a székhely intézményben.

Kiemelkedő területek:

A pedagógusok módszertani kultúrája, amit megosztanak egymással. A feladatok megvalósításának eredményei, legfőképpen az osztályfőnökök, diákönkormányzat tevékenysége, az intézményi hagyományok ápolása. Közösségi programokat szervezése az intézményben. (beszámolók)

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége. A Pedagógiai programjukban megfogalmazzák, hogy nevelési eljárásaik sikerkritériumai közt szerepel a tanítás-tanulás eredményessége. A tanév végi beszámolókból kitűnik, hogy az iskola tanulóinak átlag tanulmányi eredménye főbb tantárgyak esetében nem éri el jó szintet. Átlagosan a jóhoz közelít. A székhelyintézményen a mutatók jóval alacsonyabb szinten vannak, mint a telephelyen.

3.1.2.

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

Az intézmény partnereinek bevonása az együttműködés folyamatában valósul meg. A partnerek tájékoztatása nem folyamatos.

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. Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: kompetenciamérések eredményei, tanév végi eredmények – tantárgyra, magatartás szorgalom jegyek, versenyeredmények, továbbtanulási mutatók, elismerések, lemorzsolódási mutatók. A kompetenciamérés eredményeinek elemzésére és a szükséges tanulságok levonására munkacsoportot alakítottak, akik szakmai anyagot készítettek minden tantárgyhoz. Az iskolavezetés külön értekezleten tájékoztatja a tantestületet az eredményekről és az abból eredő feladatokról. Az iskola dicsőség falán, az iskola honlapján megjelennek eredmények. Az év végi beszámolóiban bemutatják az tanév során elért versenyeredményeiket. Minden műveltségterületen vannak eredményeik.

3.1.4.

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

A Sarkadi Általános Iskola telephelyein a tanulói teljesítmények évek óta elmaradnak mind az országos, mind a hasonló iskolák átlagától minden évfolyamon és területen. A legnagyobb lemaradás a székhelyen tapasztalható. Az alapszintet el nem érők aránya matematikából és szövegértésből is meghaladja az országos átlagot, majdnem a duplája és sajnos a hasonló iskolák eredményeihez is jelentős elmaradást mutat.

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Szülői interjúban szerepel, hogy a szülők elégedettek az iskola teljesítményével, az itt dolgozó pedagógusok munkáját nagyra értékelik. A beiskolázását a település demográfiai adatai nagyban meghatározzák. (székhelyen magas a roma származású tanuló) A tanuló létszám az összetétel miatt egyre csökken, eltolódik a Gyulai úti iskola felé. Sajnálatosan sokan Gyulára íratják gyermeküket.

3.2.6.

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

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

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul. A beszámoló adatai alapján ez megállapítható.

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

A pedagógusok közül sokan részesültek már elismerésben, de az intézmény nem rendelkezik ilyen címmel.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

Intézményvezetés gondoskodik erről a feladatról: értekezletek, beszámoló, dicsőségfal, honlap.

3.3.10.

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

Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása tantestületi feladat. A kompetenciamérés eredményeinek elemzésére és a szükséges tanulságok levonására munkacsoportot alakítottak akik ismertették a tapasztalatokat a tantestülettel. Évente intézkedési tervet készítenek a hátrány kompenzációra.

3.3.11.

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

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

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A vezetői interjúból kiderült, hogy a tanulókövetés a középiskolai értesítések alapján történik. Sajnálatosan a tanulók egy része korán iskolaelhagyó lesz.

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

Az országos kompetenciamérés eredményeinek javulása érdekében tett intézkedések továbbvitele, tartós eredmény elérése. A minimumszintet el nem érők arányának csökkentésére stratégiai tervet kell készíteni. A megvalósításában az egész tantestületnek elkötelezetten részt kell venni.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása folyamatosan jelen van. A kompetenciamérések ill. házon belüli mérések eredményeiről korrekt információt adnak, meghatározzák a fejlesztéshez, változtatáshoz szükséges lépéseket. A pedagógiai folyamatokat átgondolják, megtervezik, levonják a megfelelő konzekvenciát és megalkotják a fejlesztési és a tehetséggondozáshoz szükséges terveket. Mérési-értékelési módszerek jól működnek, az óralátogatások rendszere hasznos. (vezetői interjú, interjúk, szülői kérdőív, beszámolók) Az intézmény tanulói minden műveltségterületen sikereket érnek el a versenyeken.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

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

4.1.1.

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

Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok, szakmai munkaközösségek együttműködése jellemző. Az egész intézményt átfogó reál, humán és napközis

munkaközösség működik. Mindegyik intézményben, külön-külön működik az alsós és az osztályfőnöki munkaközösség. A munkaközösségek között jó a munkakapcsolat, a sikeres oktató- nevelő munka érdekében sok esetben közösen oldanak meg feladatokat, szerveznek programokat. (SzMSz, munkatervek, beszámolók, pedagógus interjú).

4.1.2.

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

A munkaközösségek önállóan alakítja ki munkatervüket az intézményi célok tükrében, amelyben meghatározzák éves teendőiket. Ügyelve arra, hogy az egyes intézmények önállósága megmaradjon. (SzMSz, munkatervek, beszámolók, pedagógus és vezető interjú).

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Az intézmény vezetője a munkaköri leírásokban meghatározza a munkaközösségek vezetőinek jogkörét, feladatait. (SZMSZ, munkaterv, pedagógus interjú).

4.1.4.

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

Az intézményben működő csoportok között jó az együttműködés. Tanév elején megtervezik az éves programokat, megkeresik a közös pontokat, rendezvényeket és ezeket együtt szervezik, bonyolítják le..

4.1.5.

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

Az intézmény céljainak elérése érdekében az intézmény vezetése maximálisan támogatja, ösztönzi az pedagógusok közötti együttműködést. (pedagógus kérdőív, SzMSz, munkatervek, beszámolók)

4.1.6.

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

Az intézmény vezetése és a munkaközösségek által készített tervek alapján történik az intézményben zajló pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése és értékelése (SzMSz, munkatervek, beszámolók, vezetői, pedagógus interjúk).

4.1.7.

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

Az oktató - nevelő munka sikeres lebonyolítása érdekében a pedagógusok teljes mértékben együttműködnek. Amikor szükséges a tanulási nehézségekkel küzdő tanulóik számára segítő szakemberek közreműködését is igénybe veszik. (Munkatervek, beszámolók, interjúk)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

Az intézményben magas színvonalú szakmai munka folyik. Több versenyen vesznek részt a diákok, a felkészítésükben sok munkát fektetnek be a pedagógusok. (sport, tanulmányi, kulturális versenyek). Nemcsak a tehetséges tanulókra figyelnek, hanem a gyengébb tanulóknak is igyekeznek sikerélményt biztosítani. (Beszámolók, munkatervek, interjúk).

4.2.9.

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

Lehetőségeikhez mérten törekednek arra, hogy az érdeklődésüknek megfelelően belső továbbképzéseket szervezzenek, ahol megosztják egymás között tapasztalataikat.. Az oktató-nevelő munkájuk megkönnyítése és színesebbé tétele érdekében sok esetben - legfőképp a székhelyintézményben- jó gyakorlatokat ismernek meg. (Munkatervek, pedagógus, vezetői interjúk, SzMSz)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. A munkaközösségek fontosnak tartják, hogy megosszák egymás között információikat, tapasztalataikat. Minden hónapban munkaközösségi megbeszéléseket tartanak, ahol megbeszélik a eltelt idő sikereit, problémáit és a következő hónap teendőit.(beszámolók, munkatervek, vezetői, pedagógus interjúk).

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az intézményben írott és elektronikus úton történik az információ áramlása. A szülőkkel sok esetben személyes és telefonos kapcsolatot is tudnak tartani. A szülők esetében a személyes kapcsolat sok esetben hatékonyabb. (beszámolók, munkatervek, interjúk, SzMSz)

4.3.12.

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

Az intézményvezető szóban, papíralapon és digitális úton tájékoztatja a pedagógusokat, diákokat és a szülőket. Bizonyos esetekben a telefonos megkeresést is alkalmazzák a hatékonyság érdekében.(Beszámolók, munkatervek, interjúk, SzMSz).

4.3.13.

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

Az intézmény alkalmazza az információátadás minden formáját. A szóbeli és digitális eszközöket legfőképpen, de ha szükséges -legfőképpen a szülők felé megfelelő a törvényi elvárásoknak- papíralapú információ átadás is alkalmazzák. (beszámolók, interjúk, SzMSz).

4.3.14.

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

Az intézmény biztosítja a munkatársai számára a munkájukhoz szükséges információt. Az intézmény megfelelő felszereltséggel rendelkezik (IKT eszközök) annak érdekében, hogy az oktató-nevelő munka megfelelő minőségben történjen. (beszámolók, vezetői és pedagógus interjú, intézmény bejárás).

4.3.15.

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek. A törvényben elvárt értekezleteken kívül, minden hónapban van munkaértekezlet a nevelőtestület és a munkaközösségek számára, ami tervezett és az eltelt időt értékeli és a várható feladatokat beszél meg. Amennyiben szükséges rendkívüli esetekben vagy előre megbeszélt témákban is tartanak értekezleteket (SzMSz, munkatervek, beszámolók, pedagógus és vezetői interjúk).

4.3.16.

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

Az intézményvezető törekszik arra, hogy minden esetben értékelje és elismerje munkatársainak a munkáját szóban, és amikor van rá lehetősége más formában is. Ezzel is motiválva őket a jobb teljesítmény elérésére (beszámolók, vezetői és pedagógus interjú).

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A telephelyek, és a tagintézményekben áttanító pedagógusok számára hatékonyabbá tenni az információk elérését. A lehetőségek szerint csökkenteni azoknak a pedagógusoknak a számát, akit mind a két, esetleg mind a három intézményben áttanítanak. Ez legfőképpen a székhelyintézményben jelent nagy problémát (szülői és pedagógus interjúk).

Kiemelkedő területek:

Nemcsak az intézményen belül eredményes a szakmai csoportok munkája, hanem az intézményen kívül is. (óvoda - iskola munkacsoport, általános iskola és a középiskolai közös reál munkaközössége) Munkaközösségek bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése. Belső kapcsolatok terén erős a munkaközösségi szintű kapcsolati háló. Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremt az iskolavezetés.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

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

A külső partnerek azonosítása megtörténik az intézmény pedagógiai programjával összhangban. Szoros kapcsolatot ápolnak a külső partnerekkel: Sarkad Város Önkormányzata, Gyulai Tankerület, egyházak, rendőrség, óvoda, stb. (SzMSz, PP, vez. interjú)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az intézmény pedagógusai ismerik a külső partnereket, partnerközpontú kapcsolattartás jellemző a közvetett és közvetlen partnerekkel. (beszámoló, PP, pedagógusi, vezetői interjú)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A partnerekkel kapcsolatos tevékenységről szóban történik a tartalom megfogalmazása. (vezetői interjú)

5.2.4.

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

A külső partnerekkel való egyeztetésre megpróbálnak figyelmet fordítani az intézményi tervek előkészítésekor. (interjú)

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

A gyakorlatban ez nem realizálódik. Az együttműködések keretei között egyeztetnek a közös programok vonatkozásában.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény megalkotta a törvényileg alátámasztott szabályzatot, mely világossá teszi a partnereknek a panasz beadásának formáját, módját, időpontját, a megoldással kapcsolatos tevékenységeket. (SZMSZ 5. sz. melléklete)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Az intézmény eredményeit a fenntartó felé beszámolási időszakban teszi meg. (SZMSZ, vezetői interjú)

5.3.8.

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

A külső partnerek tájékoztatására az intézmény változatos formákban tesz eleget. Az információk átadására szóbeli, digitális, papíralapú formákat használnak. Helyi tv, Sarkadi újság, facebook. (SZMSZ, vezetői, pedagógusi interjú)

5.3.9.

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

Nem valósul meg a gyakorlatban.

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.

Jelentős szerepet töltenek be a helyi közéletben, részt vesznek a városi rendezvényeken, műsort adnak, programokat szerveznek és vezetnek. Mind a két intézmény műsoros esteket szervez, ahol szórakozási, művelődési lehetőséget biztosítanak a városban élőknek. (SZMSZ, vezetői, pedagógusi, szülői interjú)

5.4.11.

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

Az alapidokumentumokban rögzítik a különböző rendezvényeken való közreműködéseiket. (SZMSZ, PP) Az interjúk során is választ kaptunk a rendezvényeken való aktív szerepükről. (Vezetői, pedagógusi, szülői interjú)

5.4.12.

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

Egyéni elismerések vannak. (Sarkad Város Oktatásáért - Sportjáért-Közéleti

Tevékenységéért). Az intézmény még nem részesült külön ilyen jellegű elismerésben.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményi tervek előkészítésekor a partnerek hatékonyan bevonása. Számukra időszakonként visszajelzések adása. A pedagógus és szülői összefogás erősítése, rászoruló családok esetében segítségnyújtás, hogy ne alakulhasson ki "kettős" nevelés.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény rendszeresen, aktívan részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában, valamint a helyi közéletben. (beszámoló, interjú) A vezetőség igyekszik

megragadni azokat a lehetőségeket, amelyek a szervezeti feltételeket javíthatják. (Vezetői interjú) Számos területen alakítottak ki jó kapcsolatot: fenntartóval, SZMK közösséggel, önkormányzattal.

6. A pedagógiai munka feltételei

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

6.1.1.

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

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, melyet a munkatervében betervez és jelez a fenntartó számára. Az intézmény prioritásként kezeli az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítását, eszközök pótlását, valamint új eszközök beszerzését. (PP, Munkaterv, beszámoló, vezetői interjú). A Gyulai Úti Telephely infrastruktúrája korszerűsítésre szorul.

6.1.2.

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

Az intézmény székhelyintézménye egy nagyszabású beruházás előtt áll. (Közel egymilliárdos teljes körű felújítás és bővítés.) Ez a nagyságrend túlnő a jelenlegi tanuló létszámon és struktúrán. A kihasználtságra és a fejlesztésre vonatkozó intézkedési tervet még nem készítették el.

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelméréseken alapuló intézkedési tervvel.

Minden év áprilisáig karban tartási terv készül, amely alapján elvégzik a szükséges javításokat és fejlesztéseket. A pályázati források felkutatásával is a fejlesztést támogatják. (vezetői interjú)

6.2.4.

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

A megfelelő fejlesztések és tárgyi eszközök részben állnak rendelkezésre. A prioritásokat figyelembe véve az alapvető működési feltételek biztosítottak, de a felmerülő igényekhez képest csak részben valósulnak meg. Tudtuk meg a pedagógusoktól és a szülőktől az interjúk kapcsán.

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az intézmény IKT-eszközparkja megfelelő, megpróbálják pótolják az elhasznált, elavult eszközöket, melyeket a nevelő-oktató munkában használnak. (bejárás, pp, munkaterv, beszámoló, vezetői, pedagógusi interjú). Megpróbálják a két intézmény eszközparkját egymáshoz közelíteni.

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

6.4.6.

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

Az intézmény jövőképe érdekében az intézmény vezetője öt évre szóló továbbképzési tervet,
valamint évente, beiskolázási tervet készít a szükségleteknek megfelelően. (továbbképzési,
beiskolázási terv)

6.4.7.

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

Az ötéves tervben meghatározott feladatokat adott évre lebontva elkészítik a beiskolázási
tervet, melyet a szakmai munkaközösségek megvitatnak, majd a fenntartó felé jóváhagyásra
továbbítanak. Figyelembe veszik a szükségleteket. (továbbképzési, beiskolázási terv,
pedagógusi interjú)

6.4.8.

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

Az írásban le szabályozott munkakegyszítés alapján az intézmény vezetése a pedagógiai munka
megszervezésekor figyelembe veszi a kollégák igényeit, szakterületét, megpróbál figyelni az
egyenletes terhelésre. (SZMSZ munkaköri leírások, Interjú)

6.4.9.

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

Az intézmény dolgozói rendelkeznek a törvényi előírásokban foglaltakkal. A
székhelyintézmény és a telephely A székhelyintézmény és a telephely humán erőforrás
hiányait áttanítással oldják meg. (SzMSZ, PP, munkatársi, vezetői interjú)

6.4.10.

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

Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtenek. A vezetőség, a fenntartó, partner a
kollégák szakmai megújulására. A feltételekhez segítséget nyújt a prioritásoknak megfelelően.
(beiskolázási, továbbképzési terv, vezetői interjú) Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget
teremtenek. A vezetőség, a fenntartó, partner a kollégák szakmai megújulására. A
feltételekhez segítséget nyújt a prioritásoknak megfelelően. (beiskolázási, továbbképzési terv,
vezetői interjú)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezetők a törvényi feltételekkel rendelkeznek, továbbképzéseken, önfejlesztéseken vesznek
részét az eredményesebb, hatékonyabb munka biztosítása érdekében. (vezetői interjú)

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

6.5.12.

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

Az intézmény vezetése kiemelt feladatként kezeli a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztését.
Aktívan vesznek részt a fejlesztésben. (vezetői interjú)

6.5.13.

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

Az alapidokumentumok célrendszere koherens, a részcélok, felelősök megjelennek a
munkatervekben. Az indikátorok kijelölésre kerülnek. (SZMSZ, PP)

6.5.14.

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

Az intézmény összetartó, elkötelezett, elhivatott, jó légkörben dolgozik, ahol minden pedagógus szívén viseli az intézményt. A pedagógusközösség magas színvonalon oktatja, neveli a rájuk bízott tanulókat.(vezetői, pedagógusi, szülői interjú)

6.5.15.

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

Minden lehetőséget megragadnak a továbbképzésekre, a jó gyakorlatok gyűjtésére, melyet a közösség többi tagjával is megosztanak.(vezetői, pedagógusi interjú)

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

Az intézmény alapidokumentumaiban megtalálhatóak az intézményben kialakított hagyományok ápolása, mely kiemelt részét képezik az oktató-nevelő munkának.(SzMSz, PP)

6.6.17.

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

Az intézmény mindkét közössége ismeri egymás hagyományait, melyet már korábban kialakítottak és megteremtettek. Fogékonyak az újabbak kitalálására, bevezetésére, hagyományok megteremtésére is.(vezetői, pedagógusi interjú)

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 dolgozók felelőssége és hatásköre leszabályozott, jól strukturált, követhető, betartható és számon kérhető. A munkaköri leírás tartalmazza a munkatársak felelősségének, hatáskörének tartalmát, melyet rendszeresen ellenőriznek.(SZMSZ, munkaterv, beszámoló, interjúk)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Az általános feladatok mindenki számára az alapidokumentumban rögzítettek. A feladatkörök elkülönülnek egymástól, betarthatóak és ellenőrizhetőek. A további feladatot a vezető megpróbálja az egyenletes terhelést figyelembe véve delegálni munkatársai részére.(SZMSZ, munkaterv, interjúk)

6.7.20.

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

Az alapidokumentumban rögzítettek a hatáskörök, intézményvezetői és az intézményben dolgozók felelőssége meghatározott. Támogatásuk koherens az adott feladat megoldásában.(SZMSZ)

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

6.8.21.

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

A döntések előtt a vezetőség kooperatívan dolgozik együtt a szakmai munkaközösségekkel, a DÖK patronáló tanárával, a pedagógusokkal. Figyelembe veszik egymás ötleteit, esetleges

véleménykülönbségeket meghallgatják, lehetőség szerint figyelembe is veszik. (vezetői interjú)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntések előkészítésének rendje kialakított, le szabályozott, dokumentált, melyet a dolgozók ismernek, élnek jogaikkal.(SZMSZ, vezetői interjú)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

A pedagógusok pozitívan, nyitottan fogadják az innovatív kezdeményezéseket. Az intézményi célok elérése érdekében a pedagógusok újító javaslatokkal élnek, új programokat valósítanak meg (interjúk)

6.9.24.

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

Az intézmény lehetőséget teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző szakmai műhelyfoglalkozásokra. Pályázatokban vesznek részt. (vezetői interjú)

6.9.25.

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

A tantestület dolgozói a jó gyakorlatok alkalmazására és bemutatására nyitottak, szívesen osztják meg tapasztalataikat másokkal, szívesen veszik a mások által jól bevált lehetőségeket.(ped. interjú)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény szervezeti kultúrájának egységesítése. A székhelyintézmény és a telephely tanulási környezetének egységes felújítása és fejlesztése.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat . Fontosak számukra a kialakított és jól működő hagyományok, melyek az oktató-nevelő munka fontos részét képezik.

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

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

7.1.1.

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

Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, értékeli. A tartalmi szabályozók változása, a környezet változása, az intézményi eredmények ismeretében felülvizsgálta programját. (PP, Munkaterv, beszámolók, interjúk, bejárás)

7.1.2.

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

Az intézmény pedagógiai programja koherens a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal, melyben figyelembe veszik az intézmény sajátosságait, erre építve határozzák meg a feladataikat és a célokat.(PP, vezetői interjú)

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

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

Az intézmény a pedagógiai programban foglaltakat minden évben felülvizsgálja, szükség esetén korrigálja.(PP, vezetői interjú)

7.2.4.

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

Az intézmény tevékenységeinek tervezésekor figyelembe veszi az adott időszak aktualitásait, a hagyományokat, az új hagyományok bevezetését, az ellenőrzések tervét, a beiskolázási tervet, a kapcsolatrendszert.(munkaterv, beiskolázási terv, interjú)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek nyilvánossága biztosított papíralapon (vezetői irodában) és digitális formában is.(Intézmény honlapja,) A nyilvánosság biztosítását az SZMSZ-ben rögzítik. (SZMSZ, vezetői interjú)

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.

Az alapdokumentumok célrendszere koherens, a részcélok, felelősök megjelennek a munkatervekben. Az indikátorok kijelölésre kerülnek.(munkaterv, intézkedési terv)

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 fejlesztési tervek készítése során figyelembe veszik a már meglévő eredményeket, arra építve határozzák meg a további igényeket, elvárásokat. A munkatársak szakmai tudását is a célok eléréséhez igazítják.(interjú)

7.2.8.

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

Az oktatásban alkalmazott tanítási módszerek a papíralapú és digitális segédanyagokat a pedagógiai program szabályozza, a választásban a munkaközösségek szakmai önállósággal rendelkeznek, de a gyakorlatban a megvalósulást az anyagi korlátok nehezítik.(vezetői, pedagógusi interjú)

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:

Nem állapítottunk meg fejleszthető területet.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény terveinek ütemezése jól átgondolt, tudatos, melyek az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerülnek. A nevelési módszerek és eszközök kiválasztása a pedagógiai program céljai mentén valósulnak meg. A nevelőtestület jól képzett, alkalmas a célok megvalósítására.