

Intézmény neve: [REDACTED]

Az eljárás típusa: Intézményi tanfelügyelet

A helyszíni látogatás időpontja: 2017. szeptember 26.

Eredmények rögzítésének időpontja: 2017. október 6.

Megállapítások:

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 éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel. Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak kialakítását / aktualizálását / ellenőrzését (pl.) a 2016_17 Munkaterv írja elő felelősök megjelölésével. „Az intézményben a stratégiai célokat strukturált stratégiai tervezés keretei között határozzák meg. A stratégiai tervezés a vezetőség kezdeményezésére vagy formális stratégiai tervezés (SWOT, jövőkép, stratégiai célok, majd célbontás hosszú, közép és rövidtávú célokra), majd a célok operacionalizálása feladatok/tevékenységek, felelősök, határidő, hozzárendelt erőforrások meghatározása formájában történik, vagy a pedagógiai-szakmai tervezés munkaközösség-vezetői értekezleten indul, és szükség esetén csoportmunkával, vagy tantestületi plenáris munkával zárul.”(Intézményi Önértékelés) A munkaközösségi jelentések azonos fejléccel, hasonló formai és tartalmi kialakítással készültek.

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 terület értékelése során megfigyelhető a pedagógiai programban és más stratégiai dokumentumban megtalálható célok megvalósulását biztosító pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatossága. (PP) Vezetői interjú 4. illetve ezt kiegészítő kérdésre a válasz: Kezdetektől fogva figyelnek erre. 2019-re készítenek egy stratégiát, melyben szeretnék új távlatokat nyitni.

1.1.3.

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

A munkaközösségek egyeztetnek a kollégákkal, meghatározzák a célokat, feladatokat. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. (interjúk,

beszámoló). A stratégiai tervezés és annak operacionalizálása, azaz közép- és rövidtávú célokká majd feladatokká és tevékenységekké történő lebontása az intézményvezető, a vezetőség, és az intézmény kibővített szakmai vezetősége (igazgató, igazgatóhelyettesek, munkaközösségvezető) szakmai koordinációja mellett a teljes nevelőtestület bevonásával történik. (Önértékelés) Pl.: Intézményi önértékelés, Intézkedési terv; vezetői interjú: a pedagógusok 7 csoportban (előre beosztott) dolgozták ki a 7 kompetenciára vonatkozó fejleszthető területekhez kapcsolódó intézkedési terveket. A munkaterv mellékletét képezik a munkaközösségi jelentések.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézmény rendszeres kapcsolatot tart: • a fenntartóval, • az intézményt támogató intézményekkel és jogi személyekkel, • a Gyermekjóléti szolgálattal, • a Humán Szolgáltató Központtal, • a közművelődési intézményekkel. • Önkormányzattal stb. (PP, interjúk, SzMSz)

1.1.5.

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

Rendszeresen nyomon követik a közoktatásban zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgoznak ki. (PP, Munkaterv, beszámoló) A tanévekre szóló operatív tervezés mindig figyelembe veszi a stratégiai célokat, figyelembe veszi a megvalósítás szakaszát, az esetleg szükséges korrekciókat (a megvalósítás üteméből és módjából fakadókat) valamint az esetleg szükséges célkorrekcióból származó feladatokat.”(Intézményi Önértékelés) Intézményi önértékelés, Intézkedési terv: a pedagógusok hét csoportban (előre beosztott) dolgozták ki a hét kompetenciára vonatkozó fejleszthető területekhez kapcsolódó intézkedési terveket, majd ezeket megvitatták, elfogadták.

1.1.6.

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

Az intézményben tervszerűen és hatékonyan működnek a szakmai munkaközösségek, meghatározott feladatok szerint. (Munkaközösségek beszámolója). A vezetői interjú elhangzott, hogy az igazgató e szerint jár el.

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

1.2.7.

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

Figyelemmel kísérik a jogszabályi változásokat, tisztában van ezek következményével és s dokumentumaikat ezzel összhangban készítik. (Pedagógiai Program, Egymást követő két tanév beszámolója, intézményi önértékelés értékelő lapjai, vezetővel készített interjú,

pedagógusok képviselőivel készített interjú, Nevelőtestületi kérdőív). Az intézményi célok a tantervi szabályozó és jogszabályi elvárásoknak megfelelnek, azokat tartalmazzák. Természetes az iskola református keresztyén pedagógia céljaival kibővülnek. Pl.: Pedagógiai program 2.7.: A Nemzeti Alaptantervben meghatározott pedagógiai feladatok helyi megvalósításának részletes szabályai

1.2.8.

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

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. (PP, Munkaterv, Beszámolók). A Küldetésnyilatkozat igazolja azt a tudatosságot, mellyel az iskola programját megtervezték. Minden feladat a küldetésben megfogalmazott cél megvalósítását kívánja alátámasztani. (Önértékelés)

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 tervezett oktatási-nevelési célok szervesen illeszkednek a kerettantervhez. A tantestület a munkájában előtérbe helyezi a tanulás és tanítási folyamat egységét. (PP, Munkaterv, Beszámolók). Éves munkatervek, évenként elvégzett kompetencia-mérés értékelések (pedagógus interjú).

1.3.10.

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

A munkaközösségek az intézményen belül meghatározott feladatok szerint aktívan működnek. (éves munkaterv, éves intézkedési tervek, munkaközösségi tervek, a pedagógiai munka, tervezési dokumentumai). A tervek megvalósítása a pedagógusok, munkaközösségek, diákpresbitériumok bevonásával történik.

1.3.11.

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

Az intézményi dokumentumokban részletes meghatározzák, szabályozzák az intézmény nevelési-oktatási céljait, az értékelés módját, gyakoriságát, ezeket a vezetőség számon kéri és ellenőrzi.(PP, Munkaterv, beszámolók, interjúk). Kiemelt cél a tehetséggondozás (Pedagógiai program, Vezetői, pedagógus, szülői interjúk, munka-tervek alapján), ezért sok szakkör,

mentori program, tehetséggondozó 7. évfolyam jellemzik az iskolát (Munkaközösségi beszámoló, Munkaterv)

1.3.12.

Az intézményi pedagógiai folyamatok (például tanévre, tanulócsoportha tervezett egymásra épülő tevékenységek) a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt tanulási eredmények elérését, a szülők, tanulók és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják.

A szülői interjú során a szülők elégedettsége jellemző volt. A tanulmányi eredményeket tovább szeretnék javítani (vezetői interjú: eddigi cél: 3,00 alatti átlaga ne legyen diáknak, most: 3,25 a határ). (Beszámoló, interjú)

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámoló egymásra épülnek.

A dokumentumokban egyértelműen megjelenik az egyes feladatok felelőse, határideje, a végrehajtás ellenőrzője (Munkaterv, beszámoló, interjú). Koherens egymásra épülés a jellemző. (Munkaterv, Év végi beszámoló, következő évi munkaterv, Év végi beszámoló)

1.4.14.

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

Az előző évi értékelésre építve fejlesztő célú elemek, nevelési és oktatási feladatok jelennek meg a munkatervben. (Munkaterv, beszámoló).

1.4.15.

A beszámoló szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Kiemelten jelennek meg az intézmény hagyományai az éves tervezésben. (Beszámoló, interjú). Az éves munkatervben megjelennek a célkitűzések, kiemelt feladatok.

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.

Intézményében meghatározott célok mentén működő, de demokratikus elvek szerint rendeződő közösség működik. (interjú) Az intézményi dokumentumokban kiemelt szerepet kap a kompetenciafejlesztés folyamata. (Mérések elemzése, Munkaterv), nyelvszakosok próbanyelvvizsgát szerveznek.

1.5.17.

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

Az éves tervezés a munkatervekben jól áttekinthető. (beszámoló). A munkatervekben megfogalmazott tevékenységek megvalósítása döntő mértékben eredményesen történik. Erről a beszámolóban adnak számot a munkaközösségek és az intézmény. A tanév során előfordulnak kisebb változások a munkatervben, ezeket az intézmény körültekintően, de rugalmasan tervezi (a módosítás felmerültekkor) és kezeli. (Önértékelés).

1.5.18.

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

A látogatáson történt betekintés alkalmával erről meggyőződünk. (Naplók, tanulói munkák, plakátok, dekorációk.: helyszíni áttekintés, intézményi bejárás)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Intézményben kialakították a belső önértékelés feltételeit. Az intézkedési tervet az intézményi sajátosságok figyelembe vételével fejlesztették ki. A terv megvalósulását figyelemmel kísérik, a vezetőség segíti a munkaközösség vezetői munkáját. Az SZMSZ-ben (39. o.) szabályozva van az ellenőrzések formája és célja.

1.6.20.

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

A munkatervben nyomon követhető az ellenőrzési terv személyekre, feladatokra leosztva. A kollégák folyamatosan hospitálnak egymásnál, megbeszéléseket tartanak, ötleteikkel, véleményükkel segítik egymás munkáját. (interjú). Vezetői interjú: van egy belső ellenőrzési szabályzat, abban rögzítették az éves ellenőrzés elveit és gyakorlatát. A munkaközösség vezetői szintjéig vannak jogosultságai ellenőrzésekre a kollégáknak. Igazgató Úr kevesebb részt vállal már órák látogatásában, a gazdasági, gazdálkodási részen ellenőriz. Munkaközösségi jelentések: a kollégák a túlterheltség miatt nem tudnak egymás óráira bejutni.

1.6.21.

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

A kompetenciamérések eredményeit beépítik a tervezés folyamatába. Elemzik az eredményeket, célokat, feladatokat határoznak meg hozzá. Belső méréseket is dolgoztak ki.

(interjú, helyszíni dokumentumok). Az intézményben Komplex Tanulói Rendszer (KTR) működik.

1.6.22.

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

Az országos és helyi mérések eredményeit fejlesztő cézzal építi be az iskola fejlesztési folyamataiba. (mérés értékelés dokumentumai). A tanulmányi igazgatóhelyettes az év végi beszámolójában kitér az év végi, és az érettségi eredményekre, illetve ezek kapcsolatára is.

1.6.23.

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

Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. A megvalósítás során figyelembe veszik a megváltozott körülményeket, ezekhez igazodni képesek. (PP, Beszámolók).

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 munkafolyamatok tervezésénél meghallgatják és figyelembe veszik a egymás véleményét. Az intézményben hatékony önértékelő-rendszert működtetnek. Figyelembe veszik a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel. (Önértékelési dokumentumok). A vezetői és pedagógus interjún ezt megerősítették, az intézményi önértékelés (7. fejezet) teljes részletességgel elemzi az eredményeket.

1.7.25.

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

A feltárt gyengeségek kiküszöbölésére hatékony programokat dolgoz ki a vezetőség, azokat meg is valósítja. A tervezéshez és megvalósításhoz kikéri a vezetőtársak, munkatársak véleményét. (vezetői, munkaközösségvezetői beszámolók, interjúk). Intézményi értékelési csoport működik az iskolában. (Munkaterv: 8.5. Értekezleti rend, Pedagógus interjú)

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

1.8.26.

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

A kompetencia és a belső mérések eredményeit elemzik és fejlesztési terveket készítenek folyamatosan a fejlődés érdekében. A kompetencia mérések eredményét figylemmel kísérik. (Mérések dokumentumai, helyszíni dokumentumelemzés, interjúk). A diákok szintfelmérő dolgozatot írnak matematikából és nyelvekből. (Munkaközösségi jelentések) Belső vizsgákat szerveznek matematikából (8., 10. évfolyam), magyarból (8. 11. évfolyam) (Pedagógiai program 70.o.), 7. osztályokban a tanulási képességet mérő feladatlapok. (Pedagógus interjú), Próbyelvizsga, próbaérettségik (Munkaközösségi jelentések), Tehetségvizsga (EGYMI) (szülői, pedagógus interjú)

1.8.27.

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

Pedagógiai Programban szabályozottan, elfogadottan működtetik, a diákok értékelése egységes. A Pedagógiai Programban rögzítve van. (2.10.2.)

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 szabályozza az értékelés módját, gyakoriságát, ezeket számon kéri és ellenőrzi. Ez a partnerek számára is elérhető a honlapon. (PP, Házirend), Szülői értekezleteken ismertetik.

1.8.29.

Az intézményben a tanulói teljesítményeket folyamatosan követik, a tanulói teljesítményeket dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek.

Az intézmény egyik erőssége: KTR

1.8.30.

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

Figyelembe veszi a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használja fel és tájékoztat. (szülői kérdőív, interjúk) DINA (digitális napló)

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

1.9.31.

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

A munkaközösségek közötti információcsere segíti a folyamatot. (Mk. beszámoló, nevelőtestületi interjú).

1.9.32.

Évente megtörténik az önértékelés keretében a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása, és az intézmény a mérési-értékelési eredmények függvényében korrekciót végez szükség esetén.

Intézményi értékelési csoport működik az iskolában. (Munkaterv: 8.5. Értekezleti rend, Pedagógus in-terjú). Figyelembe veszik a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel. (Mk. beszámolók, interjúk)

1.9.33.

Az intézmény a nevelési és tanulási eredményességről szóló információk alapján felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulók ellátására.

A tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást az intézmény kiemelt területeként kezeli irányító munkájában. Ehhez különös figyelemmel értékeli a tanulási eredményeket és úgy tervezi meg a humán erőforrási igényeit is. (PP, Munkaterv, interjúk). KTR

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.

Szakmai előadókat hívnak, továbbképzésekre járnak, egymásnál hospitálnak, ötletelnek. (interjúk). Az intézményben kialakult rendszere van a jó gyakorlatok megosztásának. (Vezetői, pedagógus interjú).

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

Az operatív tervezés a stratégiai célok hatékony megvalósulását szolgálja, és a dokumentumokban nyomon követhető a Küldetésnyilatkozat, mely igazolja azt a tudatosságot, mellyel az iskola programját megtervezték. Az intézményben folyó nevelési-
oktatási munka alapjaként a tanulók adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer működik és az intézmény egyik erőssége: KTR. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső és külső erőforrások, szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek, az intézményben kialakult rendszere van a jó gyakorlatok megosztásának.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

A beszámolóban és az intézményi önértékelésben követhetők az eredmények (különös tekintettel az osztályfőnökök tevékenységére, a diák-önkormányzati munkára, az egyéni fejlesztésre).

Intézményben határozott célok mentén működő, de demokratikus elvek szerint rendeződő közösség működik. Az eredmények a beszámolóban jól nyomon követhetőek.(interjúk). Az osztályfőnöki munkaközösség-jelentésben havi bontásban követhetők a programok, amelyek a diák-ság személyiség- és közösségfejlesztéséhez nagyban hozzájárulnak. A diákpresbitérium az intézmény meghatározó diákközössége, de motiválásuk a nevelőtestület fontos feladata. (Beszámoló és értékelés, igh) Egyéni fejlesztésben 19 mentorált tanuló vesz részt.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

A kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal kapcsolatos pedagógiai tevékenység jól működik: a tehetség, képesség kibontakoztatását segítő tevékenységek, differenciálás megjelenik. A tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkózását segítő pedagógia kiemelten jelen van. (Nevelőtestületi interjú, vezetői interjú, beszámoló). Az intézmény egyik erőssége, hogy a diákok fejlődéséhez tartalmas, hasznos programokat kínál: mentorált tanulók, szakkörök, gazdagító szakkörök, tehetséggondozó lehetőségek, pályaválasztási tanácsadás, drogpreevenciós tevékenység, korrepetálások, diákotthon programjai. A munkát iskola pszichológus és lelkesítő segíti. (Munkaterv)

2.1.3.

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

Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak. (nevelőtestületi interjú, beszámoló, vezetői interjú). A tanulók személyes és szociális képességeik felmérése minden pedagógusnak feladata, de különös-képpen az osztályfőnöké és a nevelőtanároké. (Pedagógiai Program 1.2.) Ezt segíti a KTR. A KTR – Komplex tanulói támogató rendszer működtetése- egyedülálló jelzőrendszer és tanácsadó csoport foglalkozik a segítségre szoruló, periférián lévő (tehetséges, hátrányos helyzetű, beilleszkedési, illetve tanulási nehézségekkel küzdő, SNI-s) tanulókkal. Havonta (ill. szükség szerint) megbeszélést tartanak. (Munkaterv 8.5., Vezetői interjú, Intézményi Önértékelés, Beszámoló és értékelés 2016_17 19.o.)

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

2.2.4.

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

A KTR csoport feladatai és működése kifejezetten ezt igazolja. (szülői, pedagógus, vezetői interjúk, munkatervi beszámolók).

2.2.5.

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

Az országos és helyi mérések eredményeit fejlesztő cézzal építik be az iskola fejlesztési folyamataiba.(mérések értékelése dokumentumok, interjúk). A KTR-be bekerült tanulókkal szakemberek foglalkoznak, a fejlesztés eredményét folyamatosan nyomon követik, s ha szükséges, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre. (vezetői interjú)

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. (Nevelőtestületi interjú, kérdőív, értékelési dokumentumok). Az intézmény nagyon sok, sokszínű, változatos programot kínál a diákoknak, amelyek elősegítik a szociális képességeik fejlődését: Pl.: Mályi program, önképző körök, Énekkar, Csengettyű, Lámpás, Kösöntyű, Presbitérium, Dráma, Cserkészlet. Az éves beszámolókból olvashatjuk a programszervező beszámolóját is. (Beszámoló 12.)

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.

Egyéb közösségi programokra bevonják a családokat az együttműködés és információáramlás érdekében. (szülői kérdőív, interjú,nevelőtestületi interjú). Az információk a KTR-en keresztül mindenki számára elérhetők. Az iskolafejlesztésekre befizetett tanulói összegekből 20 % -ot szociális hátrányok kezelésére költhetnek, a partner gyülekezetet is be lehet vonni. (pedagógus interjú)

2.3.8.

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

A Pedagógiai Programban kiemelten megjelenik az ifjúságvédelemi feladatok ellátása, a szociális hátrányok enyhítését segítő tevékenység. KTR

2.3.9.

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

A kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal kapcsolatos pedagógiai tevékenységet, a tehetség, képesség kibontakoztatását segítő tevékenységeket, a differenciálást, a tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkózását segítő pedagógiát, a beilleszkedési, magatartási és tanulási nehézségekkel küzdők segítségét. A szakmai munkaközösségek munkatervében pedig látható a megvalósítás folyamata, támogató rendszer: KTR - felzárkóztatás: matematikából (minden tanulónak) és magyarból 7. és 9. évfolyamon, a többi tárgyból szükség szerint (pedagógus interjú, munkaközösségi beszámolók, szülői interjú), - integrációs oktatási módszer: német nyelv (pedagógus interjú), - kapcsolatot tart fenn szakmai támogató hálózattal: PI EGYMI (munkaterv: gazdagító programok; tehetség, pályaorientációs, képesség szűrések)

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 szakmai munkaközösségek munkatervében a differenciálás, a kooperatív csoportmunka, projekt munka, fejlesztési célok, feladatok megtalálhatóak. A kompetencia mérések eredményei alapján pedig a fejlesztési terv, feladatok meghatározása a mérési eredmények dokumentumban részletesen elemzi az eredményeket és meghatározza a célokat.(PP, munkatervek, Mérési dokumentumok, interjúk). Tanulás módszertani felméréseket készítenek, tanulási képességet mérő feladatlapokat töltenek ki a diákok, ezek alapján terveznek. (Intézményi Önértékelés, Pedagógus interjú).

2.4.11.

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

SNI-s tanulókra külön fejlesztési tervet készítenek. Felzárkóztatással, egyéni fejlesztéssel, differenciálással segítik munkájukat. (nevelőtestületi interjú, beszámolók). Tanulás módszertani órák, fejlesztő órák, mentorprogram, eseti versenyfelkészítés, szakkörök, korrepetálás, egyéni segítő beszélgetés segítik a diákokat. (Intézményi Önértékelés)

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 lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására. A nevelés és oktatás személyre szóló: a pedagógusok ismerik a tanulókat, testi és szellemi képességeiket, törődnek értelmi, érzelmi fejlődésükkel. (PP, munkaterv, interjú). Lehetőséget biztosítanak versenyek felkészítésére, motiválják, ösztönzik a diákokat. Folyamatos kapcsolattartás a jellemző, neten (közösségi oldalak használata), e-mailben. (pedagógus interjú 9.) E téren még van fejleszteni való, hiányzik a rendszeresség, a projektmunkákat jobban kellene támogatni (munkaközösségi beszámolók).

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.

Egészségnapot, projekt hetet tartanak, gyakorlatban is alkalmazzák. Az intézmény hangsúlyt fektet a tanulók környezettudatos nevelésére. (Nevelőtestületi interjú, beszámolók). Legmeghatározóbb a személyes példamutatás (pedagógus interjú). A legfontosabb, megvalósult egészségnevelő programok: Mályi tábor, sport rendezvények, Lámpás csoport, DE-JÓ szakkör, a Léveys Szülők az Egészséges Ifjúságért programjai, drogprevenációs szűrés... (Munkaközösségi beszámolók).

2.5.14.

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

Tanórákon, foglalkozásokon és minden szabadidős tevékenység során - stb.- alkalom nyílik arra, hogy egészségfejlesztés történhessen. (nevelőtestületi kérdőív).

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

Az intézményben nagy hangsúlyt kap a nevelés. Az intézményben a tanulók megismerik az erkölcsi normákat, képessé válnak arra, hogy tudatosan vállalt értékrend szerint alakítsák életüket. (Nevelőtestületi interjú, nevelőtestületi kérdőív, szülői interjú, vezetői interjú). Nagyon sok program van, az intézmény megvalósítja, de a nem megfelelő kommunikáció, vagy a túl sok program miatt: „sok eseményünk van amiről nem adunk tájékoztatást, nem hirdetjük, így megy a süllyesztőbe.” (Beszámoló és értékelés 2015-16. igh).

2.6.16.

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

A diákcsoportokat együttműködés és előítélet-mentesség jellemzi. (Nevelőtestületi interjú, nevelőtestületi kérdőív).

2.6.17.

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

Az előző évi értékelésre építve fejlesztő célú elemek, nevelési és oktatási feladatok jelennek meg a munkatervekben. (Munkatervek, interjúk, vezetői beszámoló). A beszámolók nagyon alaposak, teljes mértékben követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei. (Munkaközösségi beszámolók).

2.6.18.

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

Az intézményen belüli információáramlás több irányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat. (Nevelőtestületi interjú, nevelőtestületi kérdőív, szülői interjú). Ez korábban fejleszhető terület volt, ezért az intézmény ebben próbált lépni. Folyamatos a kapcsolat-tartás a pedagógusok és a diákok között e-mailben. FACEBOOK –ot tudatosan kevesebben használnak. Ebben a tanévben átállnak egy új rendszerre, és nem használják a hagyományos veszélyes közösségi oldalakat, office 375-ön fognak kommunikálni. (Pedagógus interjú)

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Az intézmény, a munkaközösségek nagyon sok, tartalmas, változatos közösségi programokat szervez-nek. Pl. a legközelebbi 3 nap múlva: Kutatók éjszakája (saját szervezés, több munkaközösség, több hely-színen színes programokkal várja a diákokat.) (Pedagógus interjú). Kiránduláson vettek részt, szülőkkel hagyományörző programokat szerveznek. (interjúk).

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

Iskolai közös programokon vesznek részt, bekapcsolódnak kirándulásokba, osztályprogramokba, szervezésben iskola napba is. A diákpresbitériumnak is vannak programjai.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Az intézmény bevonja-e a szülőket a közösség életébe, az intézményi hagyományok ápolásába, iskolai foglalkozásokba. Kirándulások, nyílt órák, iskola napok stb.(szülői kérdőív, interjúk), több közös rendezvénnyel próbálja az intézmény bevonni a szülőket az iskola életébe. (Szülői interjú)

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. (beszámolók, kérdőívek, interjúk). A munkaközösségek kéthetente üléseznek, javaslataikat a vezetőség figyelembe veszi, a koncepciókat közösen dolgozzák ki. (Vezetői interjú) A tanulókat és a szülőket tájékoztatják.

2.7.23.

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

Az intézményben a tanulók szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.(szülői interjú, nevelőtestületi interjú, vezetői interjú).

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az önálló tanulás támogatása, az önszabályozó tanulás fejlesztése. (A mk jelentésekben mindenki célként fogalmazta meg a projektmunkák rendszeresebbé tételét)

Kiemelkedő területek:

Az intézmény személyiség és közösségfejlesztése példaértékű. A szülők a legnagyobb értéknek azt érezték, hogy az oktatás mellett a nevelés nagyon jelentős az intézményben, a pedagógusok is a nevelést emelték ki a leginkább.

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 intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan vizsgálják, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése reális-e az elért eredmények alapján. 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.(PP, Mérések elemzése, interjúk, beszámolók). Az intézmény küldetésnyilatkozata: "... a pedagógusok magas szintű szakmai munkája és személyes példamutatása által, határozott keresztyén értékrenddel, széleskörűen fejleszti a tanulók alap- és speciális készségeit és kompetenciáit úgy, hogy felkészítse őket az egészséges, felelős keresztyén felnőtt életre – közösségben a közösségért élni. Református központként pedig személyre szabott neveléssel, hatékony egyéni és csoportos tehetséggondozással, a magyar nemzeti értékek és kultúra megerősítésével a jövő keresztyén értelmiségét nevelje." (Önértékelési jegyzőkönyv) Pedagógus interjú: „A lehetőségek iskolája, olyan oktatási környezet biztosítása, mely lehetőséget biztosít az önmegvalósításra, a tehetséggondozásra,... A hosszú távú célunk a keresztyén értékrend stabil ereje.

3.1.2.

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

A szakmai munkaközösségek a jogszabályban előírt együttműködő partnerekkel, tantestület, fenntartó egyetértésben határozzák meg a sikerkritériumokat. (SZMSZ)

3.1.3.

Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: kompetenciamérések eredményei, tanév végi eredmények – tantárgyra, 2 évre vonatkozóan, versenyeredmények: országos szint, megyei szint, tankerületi szint, települési szint, érettségi vizsga eredmények, egyéb vizsgaeredmények, továbbtanulási mutatók, elismerések, lemorzsolódási mutatók (évismétlők, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló), neveltségi mutatók, stb.

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik. Az országos kompetenciaeredményekről a mérési dokumentumban elemzik az eredményeket, célokat határoznak meg és feladatokat. (Kompetenciamérések eredményeinek elemzése dokumentum). A kompetencia mérés eredmények vonatkozásában a mérési eredményeket mindenki megkapja, ezekből az adatokból a problémákat is meglátják. Van egy konkrét mérés-értékelési csoport, az értékelés folyamatát irányítják. A netfit méréseket is végzik. (Pedagógus interjú) A tanulmányi igazgatóhelyettesi beszámolóban (Beszámoló és értékelés 3.2. (2016-17)) az igazgatóhelyettes részletesen elemzi/összehasonlítja a tanulmányi eredményeket, az érettségi eredményeket, a kompetenciamérés eredményeit, az idegennyelvi mérés eredményeit, a versenyeredményeket (szint szerint csoportosítva). A lemorzsolódási mutatókat megbeszélik, keresik az okokat. (Beszámoló és értékelés 2015-16)

3.1.4.

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

A kompetenciaeredmények az országos átlaghoz viszonyítva jók, de a nagy gimnáziumokhoz, 6 évf. gimn-hoz képest átlagos, 10-ben rosszabb; hátránykompenzálás átlagos (Beszámoló és értékelés 2016-17; Fejleszthető terület)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Folyamatosan elemzik, hogyan viszonyul az iskola mérési teljesítménye az országos átlaghoz és a hozzá hasonló iskolák átlagához (kompetenciatípusonként és mért évfolyamonként).Több évre visszamenőleg megtalálhatók a kitűzött célok, fejlesztési stratégiák. Az eredmények elemzése megtörtént, egyenletes stagnálás látható. (Mérési dok.). E törekvés kifejezett cél, az elért eredmények ezt igazolják (vezetői interjú, önértékelés 9. fejezet, be-számolók)

3.2.6.

Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak oktatása eredményes, amely mérhető módon is dokumentálható (az emelt- és középszintű érettségi tantárgyak aránya, eredményei, versenyeredmények, felvételi eredmények, stb.).

Az utóbbi évben emelkedett az emelt szintű érettségik száma, az átlag nem javult... Az első biológia ta-gozatos osztály végzésekor a biológia érettségik száma jelentősen nőtt. A középszintű érettségiket eredményesnek érzik, az év végi eredményeknek megfelelőek. Az utóbbi évekkel összevetve a matematika középszintű eredmények javultak, a többi tantárgynál nem volt lényeges változás. (Beszámoló és értékelés, Az iskolai oktatói munka eredményei)

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

„Összességében szép eredmények születtek, sok dicséretet osztottak ki. Végül megköszönte a kollégák munkáját, ami hozzájárult ehhez a szép eredményhez.” (Beszámoló és értékelés, Tanulmányi igh.) „a matematika és magyar szakos kollégák kivételével a többiek nem fejlesztik a kompetenciákat tudatosan.”(OKM intézkedési terv 39.o.)

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Minősített tehetségműhely; kiválóan akkreditált tehetségpont. (Beszámoló és értékelés, ig.; vezetői interjú)

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

Rendszeresen nevelési értekezleteket tartanak. A munkaközösségek folyamatosan egyeztetnek a megfelelő információáramlás érdekében. A honlapot frissítik. (beszámolók, interjúk) Mérés-értékelési csoport dolgozik.

3.3.10.

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

Szakmai munkaközösségek belső tudásmegosztással, hospitálásokkal, célok meghatározásával támogatják az eredményes oktatást, nevelést. (Beszámolók, munkatervek). Tanulmányi igh. az értekezleten elemzi.

3.3.11.

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

Évente megtörténik az önértékelés keretében a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása, és az intézmény - szükség esetén - a mérési-értékelési eredmények függvényében korrekciót végez. (Nevelőtestületi kérdőív, vezetői tanfelügyelet utáni fejlesztési terv, beszámolók).

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

„Nem egyszerű kérdés a pályaorientáció sem, már 9-től kezdve van egy modul, amelyhez szükséges feladat egyrészt a volt 12-es osztályfőnököknek, hogy szedjék össze kit-hová vettek fel, mennyire volt si-keres a pályaorientáció? Öröm az, hogy a nagyobb városok egyetemi-lelkészi szolgálatain keresztül ka-punk visszajelzéseket, a másik, hogy működik az öreg diák egyesületünk. Az öreg diákok még nem elég öregek, hogy sok idejük legyen, de vannak már gyermekeik köztünk. ilyen módon próbáljuk követni, illetve osztálytalálkozókon ott vagyok, és az a tapasztalat, hogy nagy részben megtalálják magukat az életben-. Jubileumi évünk záró alkalmán 14 végzett lelkészünk szolgált.” (Vezetői interjú)

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Igen, pl. a pályaorientációval kapcsolatban.

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

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. Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket és kompetenciamérések eredményeit, illetve az érettségi vizsgák és tanév végi eredményeket, melyeket a beszámolókból a következő évi tervezésbe átemelnek. Az intézmény rendelkezik külső elismeréssel: Minősített tehetségműhely; kiválóan akkreditált tehetségpont.

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.

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A szakmai munkaközösségek és szakmai csoportok, az egy osztályban tanítók együttműködése biztosított és megvalósul, melynek formái többek között a vezetői, munkaközösség vezetői és munkaközösségi megbeszélések, osztálymegbeszélések, továbbképzések, tantestületi kirándulások, munkacsoportok (KTR, tehetséggondozás). (önért. ped. int. 14.).Az intézmény belső kapcsolatrendszerének középpontjában a támogató szervezeti struktúra áll, amely a pedagógusok szakmai együttműködésén (munkaközösségek) alapszik. A nevelő-oktató munka érdekében tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes, innovatív közösségek munkaközösségeket alakítottak ki.(beszámoló, interjúk)

4.1.2.

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

Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik. (beszámoló, interjúk). A szakmai csoportok munkaterveiket az intézményi közös célok figyelembe vételével többnyire egységes szempontrendszer alapján önállóan állítják össze, működési rendjüket, éves feladataikat az igényeknek és szükségleteknek megfelelően határozzák meg. (SZMSZ 9., SZMSZ 9.1.3.1)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A jogkörök formái (végrehajtói, vagy véleményező, helyettesítésekkel járó jogkörök átruházása) részegységeként rögzített. A kiemelt jogkörök kiemelten fel vannak sorolva. (SZMSZ 8. fejezet, int. önértékelés dokumentumelemzés rész)

4.1.4.

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

A munkaközösségek célja: az intézmény pedagógiai programja, munkaterve alapján az azonos műveltségi területen működő pedagógusok minőségi és szakmai együttes, közös munkájának hatékony megvalósulása; széleskörű műveltség igényének kialakítása a diákokban és a munkaközösségek szoros együttműködése a cél érdekében. (Munkaközösségek beszámolója). A kibővített szakmai vezetőség kéthetente tart értekezletet, és a munkaközösség-vezetők mind a vezetés előkészítő, tervező és szervező folyamatába cselekvő módon bekapcsolódnak, mind a végrehajtás, ellenőrzés, értékelés és korrekció folyamataiba. (SZMSZ 6.2.2.1, 6.3., önért. vez. int. 8.)

4.1.5.

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

A munkaközösségek fő célja az intézményben folyó nevelő-oktató munka színvonalának és minőségének segítése, fenntartása, melyet az intézményvezető támogat. (vezetői beszámoló, nevelőtestületi interjú). Az intézmény vezetése nem csak támogatja az intézményen belüli együttműködést, hanem figyelembe veszi a javaslatokat, és a tervek készítésébe is bevonja a kollégákat. (ped. int. 17.)

4.1.6.

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

Az együttműködés és a pedagógiai folyamatok megvalósítása jól megvalósult. (Vezetői beszámoló, beszámolók). Az intézményben a pedagógiai folyamatok ellenőrzése éves ellenőrzési terv alapján történik, amelybe bekapcsolódik az intézmény legtágabban értelmezett pedagógiai vezetősége. Az ellenőrzési feladatokat az igazgató, az igazgatóhelyettesek, a munkaközösség-vezetők látják el. (önért. vez. int. 9.). A belső ellenőrzési szabályzatban vannak rögzítve az éves ellenőrzés elveit és gyakorlata. A munkaközösség vezetők szintjéig vannak jogosultságai ellenőrzésekre a kollégáknak. A tantestületben folynak a belső ellenőrzések, megvannak az óralátogatások, az óralátogatásokat követően mindig vannak megbeszélések, de a visszacsatolás, az, hogy mik az eredményei a látogatásoknak már kevésbé kap kellő figyelmet. (vez. int. 8., ped. int. 21.9.)

4.1.7.

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

A kollégák egymás közti együttműködése a különböző intézményi közösségi tereken, alkalmakon valósul meg. A külső szakmai együttműködés lehetőségeit az intézmény messzemenően biztosítja. Az RPI helyi képvisellete az intézményben működik, EGYMI-vel, Lévay-s Szülők Egye-sületével is szinte napi kapcsolatban állnak. (SZMSZ 9.3, Munkaterv 4.,szülői int. 5., önért. ped. int. 4.) A pedagógusok együttműködnek.

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek.(beszámolók, interjúk). Az intézmény egészének működésére jellemző magas szintű szervezeti kultúra mellett kiemelkedő jelentőségű az elsősorban munkaközösségi szinten szervezett műhelymunka (KTR, EGYMI-s kapcsolat, természettudományos labor, nyelvi képzések) és annak külső és belső kapcsolatrendszere. (önért. ped. int. 15., ped. int. 16., PP 1.5)

4.2.9.

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

A tudásmegosztás, továbbképzésekről a beszámolók, jó gyakorlatok megosztása közösségeken belül működik. (Munkaközösség vezetők beszámolója). Elsősorban a munkaközösségeken belül, illetve nevelési értekezleteken folyik a jó gyakorlatok, munkaanyagok, fejlesztési tervek, egymás tapasztalatainak átadása. (önért. ped. int. 15.)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. A kollégák közti belső tudásmegosztás szorosan hozzátartozik a mindennapi pedagógiai munkához. A tudásmegosztás terei igen széleskörűek: a beszélgetések, megbeszélések, értekezletek, közösségi oldalak, az Office365 által kínált tartalommegosztás, az intézményi közös felület rend-szeres frissítése és használata nagyban hozzájárul a konferenciákon, továbbképzéseken szerzett tudás, az egyénileg vagy közösen készített anyagok megosztására. (ped. int. 16.). A tudásmegosztás nem csak spontán módon, hanem a munkaközösségek által szervezeten is történik.

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az információáramláshoz használt kommunikációs rendszer, illetve a használt kommunikációs csatornák teljes mértékben alkalmasak a kétirányú információáramlás biztosítására, azonban ezt nem minden kolléga követi. (vez. int. 18.)

4.3.12.

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

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. A szervezeten belüli információáramlást hatékonyan kialakították. A továbbképzésekről egymásnak beszámolnak a kollégák. (beszámoló, interjúk), teljes mértékben biztosított az információáramlás. Értekezletek, havonta teljes tantestületei, két-hetente munkaközösségi, kedden gyors információ átadó értekezlet. A nagy értekezleteinket ne az információ átadás jellemezze, e-mailezés működjön, az Office 365-re szeretnénk átállni, mert ez biztonságos csatorna (vez. int. 18., ped. int. 9., SZMSZ 9., Munkaterv 8.)

4.3.13.

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

Az információátadás mindhárom eszköze él, és hatékonyan működik az intézményben (értekezletek, külön információátadó értekezletek kéthetente) megbeszélések, e-mail, honlap, Office 365., közös digitális felület, hirdetőtábla, levél) (vez int. 18.)

4.3.14.

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

Teljes mértékben biztosított, az intézmény vezetése, valamint a munkaközösség-vezetők gondos-kodnak róla, a kollégák is tájékoztatják egymást, e célból az intézményen belüli információ átadásnak különböző csatornáit használják (önért. vez int. 19., ped int. 18.) Tanári szobában is kitéve minden információ. (Az intézmény bejárása során szerzett tapasztalat)

4.3.15.

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

Nevelőtestületi értekezletet rendszeresen tartanak a tervezés, célok meghatározása, feladatvállalás jegyében. A szakmai megbeszélések más alkalmakkor történnek. (beszámoló, interjúk) A munkatervekben szereplő rendszeres értekezletek (keddenként gyors nevelőtestületi információátadó, tervezett célú nevelőtestületi, hetente vezetőségi, 2 hetente munkaközösség-vezetői, rendkívüli) biztosítják az adott témák megbeszélését. (Munkaterv 8. f, SZMSZ 9. f, vez. int. 18.)

4.3.16.

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

Az intézmény vezetője, vezetése a megfelelő szinteken a beszámolók alapján kigyűjti a fejlesztésre váró területeket, feladatokat, Az intézmény vezetése értékeli a beszámolókat, továbbá kikéri a munkaközösségek, kollégák véleményét, és ezeket a következő évi tervezéskor figyelembe veszi, beépíti a munkatervbe. (vez. int 10., ped. int. 19.) A munkatársak rendszeres tájékoztatása e-mailben, értekezleteken, keddenként gyors nevelőtestületi információátadó értekezlet, hirdető táblán, szóbeli tájékoztatás formájában, Office 365 útján történik (vez int. 18.)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka, rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása. A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

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 PP 1.7 fejezete és az SZMSZ 9.2 fejezete foglalkozik az intézmény külső kapcsolatrendszerével, megnevezve a fontosabb partnereket, a kapcsolattartás formáit. A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik. Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti. A partnerekkel kialakított kapcsolatrendszeren keresztül felméri a partnerek igényeit, elégedettségét és befogadja innovatív ötleteiket. Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutathatja eredményeit, és megjelenik a szűkebb/tágabb közösség (szakmai szervezet, egyházközségek) életében is feladatvállalásaival. (Munkaterv, beszámolók, interjúk, intézményi bejárás)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A külső partnereket az intézmény munkavállalói ismerik, a kapcsolattartás aktív részesei. (Önért. vez. int. 21-22., Munkaterv 12. pont, munkaközösségi munkatervek, szülői int. 5., vez. int. 5., ped. int. 6.)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az egyes partneri kapcsolatok tartalmát, célját a PP (1.7), az SZMSZ (9.2), valamint a Munkaterv (12.) és a munkaközösségi munkatervek rögzítik.

5.2.4.

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

Az érintett partnerekkel való egyeztetés megtörténik. (önért. vez. int. 4.,21-22.).

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Kérdőívek (szülői kérdőív), partnerekkel való kapcsolattartás, megbeszélések, egyeztetések során kerül sor az elégedettség megismerésére (önért. vez. int. 22.)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az SZMSZ-ben nem található panaszkezeléssel kapcsolatos eljárásrend. A panasz kezelése az igazgató hatáskörébe tartozik, aki az érintettekkel egyeztetve kezeli az esetleges panaszokat. (Önért. vez. int.5.)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Igen, az intézmény honlapján az alapidokumentumok mellett további dokumentumok, az intézmény tevékenységének, mindennapi életének, kapcsolatainak bemutatása naprakészen elérhető, további tájékoztatási lehetőségek levélben, e-mailben, értekezletek, tájékoztatók formájában, illetve magában az intézményben állnak rendelkezésre. (SZMSZ 9.2, 9.3)

5.3.8.

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

A partnerek általános tájékoztatása a honlapon keresztül történik meg. A kiemelt partnereket cél-irányosan, írásban tájékoztatják, vagy olyan rendezvényen, ahol elsődleges cél a partnerekkel való együttműködés megerősítése. Például a református gyülekezeteket a tanév elején egy részletes tájékoztató levélben, majd a tanév során két alkalommal a tanulók által elvitt, és az isten-tiszteleten felolvasott köszöntő és tájékoztató levélben, valamint a partnergyülekezeti rendszer kialakításán keresztül (minden osztálynak van egy tetsvér/partner gyülekezete). További tájékoztatási lehetőséggel is él az intézmény: E-mail, telefon, szóbeli megbeszélés, hagyományos levél formájában történik. (vez. 22)

5.3.9.

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

A partnerekkel való egyeztetések, találkozók során ez megtörténik. (vez. int. 22.)

5.4. Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?

5.4.10.

Az intézmény részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben.

A Református Pedagógiai Intézet telephelye működik az intézményben, amellyel hatékony és eredményes az együttműködés. A szakmai munkaközösségek az országos református, illetve a Tankerület által szervezett valamint országos szakmai fórumokon részt vesznek. Kiemelten keressük és részt veszünk olyan szakmai tanácskozásokon, amelyeken az intézmény innovációit, és fejlesztési területeit érintik. (önért. int. v. 24.)

5.4.11.

Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Az iskolában régi hagyománya van a szeretetszolgálatnak. A 10. évfolyamosok 10 alkalommal végeznek segítő, önkéntes munkát számtalan helyszínen. Ez szervezeten valósul meg, de a tanulók az önkéntes munkában is keresztyén lelkülettel vesznek részt. (önért. vez. int. 13.). A közösségi szolgálatról szóló tájékoztatás, az iskola szervezési tevékenysége, a partnerlista, együttműködési megállapodás az iskola honlapján is elérhető. IKSZ

5.4.12.

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

Elsősorban szakmai rendezvényeken, illetve kulturális, közösségi rendezvényen, pl. nagyköveti látogatás, akadémiai évnyitó, kutatók éjszakája, történelmi emléktúrák, külföldi testvériskolai látogatás (Honlap, szülői int. 5., 8.).

5.4.13.

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

A nevelőtestületi értekezleten, az évnyitó és évzáró, valamint a ballagás alkalmain kapnak elismerést és esetenként jutalmat a kiemelkedő szakmai tevékenységet végző kollégák. A kollégákat az elérhető egyházi és állami díjakra igyekeznek az intézmény felterjeszteni. (vez. önért. int. 25.)

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az általános iskolás diákok és szülők körében bemutatni az intézmény széleskörű tevékenységét. (Saját önértékelésük)

Kiemelkedő területek:

Az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése, valamint rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

6. A pedagógiai munka feltételei

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

6.1.1.

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

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő- oktató munka humán erőforrás- szükségletéről. A humán erőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért különösen fontosnak tartják hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a lehető legjobban használja ki. Az intézmény a tanulási- tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézményi céljának tekinti az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítását. (PP, Munkaterv, beszámoló, interjúk) Az infrastruktúra felmérés vezetői és munkaközösség- vezetői szinten évente rendszeresen, illetve szükség szerint megtörténik. A hiányok fenntartó felé történő jelzése hivatalosan, a dokumentumok benyújtásával, illetve a fenntartói igazgatótanácsai ülések, vagy személyes meghallgatás alkalmával történik. (Intézményi éves munkaterv 4. pont, munkaközösségi munkaterv 2. pont, intézményi bejárás alkalmával szerzett tapasztalatok, információk).

6.1.2.

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

A folyamatosan egyeztet és felméréseket végeznek szakemberek bevonásával az épület felújítási teendőiről, lehetséges bútor, informatikai és taneszköz-fejlesztések lehetőségeiről. (vezetői beszámoló, interjúk, intézményi bejárás) Az intézmény infrastrukturális feltételei mind esztétikai, mind biztonsági, mind szakmai-pedagógiai tekintetben jól megfelelnek a nevelési céloknak. (Önértékelés, vezetői interjú 1.). Az aktuális infrastruktúra-fejlesztések eredményei és fejlesztési tervek a Munkatervekben (4. pont) je-lennek meg

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

A tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának megfelelő. A pedagógusok a cél érdekében nyitottak az új módszerekhez, tanulásszervezési eljárásokhoz.(interjúk, intézményi bejárás) (PP 1.5.3), az igényfelmérés az aktuális feladatoknak megfelelően, az osztályfőnökök, valamint a Komplex Tanulói Támogató Rendszer, a Léveys Szülők Egyesülete az egészséges fiatalokért szervezetek munkája révén rendszeresen, folyamatosan megtörténik. Az igényfelmérésen túl a végrehajtásban a 2 hetente tartott munkaközösség-vezetői, illetve vezetői tanácskozások (SZMSZ 6.2.2) nyújtanak támogatást, valamint a havonta üléselő KTR csoport vesz részt. Van az intézménynek főállású lelkesítő és iskola pszichológusa. A KTR munkaprogramja révén irányítják a negyedéves értékelést, végzik a problémás és tehetséges tanulók felmérését, jelző- és tanácsadó rendszer működtetését.(Intézményi önértékelés) Jól összehangolt rendszerként működik. (Vezetői interjú 26.). Kieépített szociális háló, felzárkóztatási, tehetség gondozó és mentor program működik az iskolában (pedagógus interjú 5-6. kérdés).

6.2.4.

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

A tervnek megfelelő fejlesztésekhez szükséges tárgyi eszközök rendelkezésre állnak (bejárás, pedagógus, vezetői interjúk)

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az intézmény az alapvető IKT eszközökkel ellátott, csaknem minden tanteremben van digitális tábla, de ezek egy része már korszerűtlen, a tanórai kihasználtság teljes mértékű (pedagógus interjú). Ugyanakkor a tehetség fejlesztésben múlhatatlanul szükséges a digitális kompetenciák, a tanulói eljárások folyamatos fejlesztése (Ped. int. 15-16.). Projektor, számítógép, interaktív tábla van a termekben, alkalmazzák a kollégák. (Intézmény bejárása, interjúk)

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 gazdálkodás jól tervezett, átgondolt, kielégíti a szakmai igényeket, összhangban van az órahálókkal, az elvégzendő feladatokkal, jól nyomon követhető a PP-ban (1.2) és az SZMSZ-ben (6-7. pont), valamint a munkatervekben (3. pont).

6.4.7.

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

A hosszú-és rövidtávú fejlesztési tervek idejében a fenntartó rendelkezésére állnak, az időközben felmerült, fenntartói intézkedést igénylő kérdések aktuálisan kerülnek egyeztetésre a fenn-tartóval. (vezetői informális információ).

6.4.8.

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

Törekszenek egyenlő terhelésre, de az egyének teherbírása is más és más. A feladatok elosztásában a munkaközösségek vezetői is segítenek, mert nagyobb rálátásuk van a kisebb csoportjukra. (vezetői és nevelőtestületi interjú) Az intézmény vezetője és vezetése teljes mértékben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására, a feladatok elosztásában a szakértelem, hozzáértés és hozzáállás maximális figyelembe vételére (vez. int. 24.)

6.4.9.

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

Teljes mértékben megfelel (SZMSZ, vez. informális inf.)

6.4.10.

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

Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtenek, a vezetőség támogató ebben és megteremti a feltételeket. (továbbképzési terv, vezetői interjú) A pedagógus-továbbképzési program a pedagógusok igényeinek, innovatív munkájának, fejlesztési céljainak és tevékenységének figyelembe vételével az intézményi célokat és szükségleteket elégíti ki. Minden szakmai továbbképzést teljes mértékben támogat az intézmény, a tanulmányi időt felülmúló teljes tandíj támogatást kapnak a pedagógusok. A kezdeményezés a belső szükséglethez igazodva, alulról és néha felülről kezdeményezetten történik. A szakvizsgák az intézmény stratégiai szempontjából hasznosítható képzések. (vez. int. 18)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira. A pedagógiai munka irányítása és annak ellenőrzése jól tervezetten folyik, a vezetők, vezetőhelyettesek és munkaközösség-vezetők között megosztott. (SZMSZ 6., 9.1.3.2). Van belső ellenőrzési szabályzat, amelyben rögzítve vannak az éves ellenőrzés elvei és gyakorlata. (vez. int. 8.).

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 feladatmegosztással folyamatosan végzi, irányítja, ellenőrzi a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztését. (Munkaterv 6., 11.pont, SZMSZ 6., 6.3 pont)

6.5.13.

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

A döntéseket a tanácskozótestületek készítik elő, a nevelőtestület fogadja el. (SZMSZ 6. pont, Munkaterv 6. pont).

6.5.14.

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

A nevelőtestület és a munkatársi közösség is áldozatkész – azaz egy pedagógiai helyzetben, vagy tevékenységi körben a feladatellátás során a lehető legjobbra törekedve igyekszik Isten dicsőségére végezni munkáját. A nevelőtestületet a nevelési gyakorlatban egyaránt jellemzi az értékconservativitás, nyitottság az új tevékenységek felé, a magas szintű pedagógiai munka, a személyes példamutatás, és az innováció, amely mozgatórugója a fejlődésnek. A munkatársi

közösség magas színvonalon biztosítja a nevelő-oktató munka adminisztratív és technikai háttérfeltételeit. (Intézményi önértékelés, vezetői interjú 1. k.).

6.5.15.

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

A két hetenkénti munkaközösségi értekezleteken a vezetők megosztják tapasztalataikat, a továbbképzéseken részt vett kollégának be kell számolnia annak jelentőségéről, munkaközösségi megbeszéléseken megosztják tapasztalataikat. A pedagógiai gyakorlatokat közös tárhelyen egy-más számára elérhetővé teszik, és felhő alapú megosztásokat is alkalmaznak. (Ped. int. 14., vez. int. 16.)

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.

Kiemelten jelennek meg az intézmény hagyományai az éves tervezésben.(beszámoló, interjú) Valamennyi dokumentumba kiemelt hangsúllyal megjelenik az, hogy a Lévy református, ke-resztyén nevelési gyakorlatot folytató intézmény. Ez meghatározza a tevékenységrendszerét, az ünnepek rendjét, a hagyományok ápolását. (intézményi önértékelés vez. int. 4.). A hagyományok ápolásával, az ezekhez kapcsolódó, a nevelő-oktató munkában megjelenő tevékenységekkel, fel-adatokkal a PP 1.1 fejezete kiemelten is foglalkozik. Az intézmény a magyar nemzeti, a keresztyén-református, valamint az intézmény egyéni és sajátos arculatából fakadó ünnepeket, meg-emlékezéseket és eseményeket rendszerszerűen tervezi az éves munkatervében. Ezek az események az év eseménynaptárában könnyen nyomon követhetőek, az egyes munkaközösségek be-építik saját munkaterveikbe, megállapodva abban is, hogy az egyes rendezvények melyik munkaközösség less a felelőse. (önért. éves beszámoló 5.)

6.6.17.

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

Ismerik, ápolják hagyományaikat, megismertetik a gyerekekkel, szülőkkel is. (interjú, beszámoló, intézményi bejárás) Az intézmény mind a református egyházi, mind a nemzeti ünnepek méltó megünneplését fontosnak tartja. E mellett a saját szokás- és hagyományrendszerét is kialakította, amely az esemény-naptárban rögzített tevékenységeken valósul meg. (Int. önért. vez. int. 20.). A hagyományápoló és hagyományteremtő rendezvények szervezésébe az intézmény bevonja a szülőket, meghívja a külső partnereket (volt diákok, intézmények, egyesületek stb.). (Ped. int. 8.)

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 PP 6. pontja és a Munkatervek 9. pontja alapján történik a munkatársak felelősségi- és hatás-köri tevékenységének meghatározása, az elvégzett munka, az elért eredményekről történő rend-szeres tájékoztatás, beszámolás. (Vez. int. 18., önért. vez. int. 7.)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A szakértelem figyelembe vétele mellett az egyenletes feladat- és munkamegosztásra való törek-vés meghatározó szempont az intézmény hatékony működése, működtetése szempontjából.(vez. int. 8.)

6.7.20.

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

Az SZMSZ-ben rögzített felelősség és hatáskörök szabályozása teljes mértékben megjelenik a Munkatervekben és a Munkaközösségi munkatervekben, valamint a kapcsolódó éves beszámolóokban. (Munkaterv 9., önért. vez. int. 7-9.)

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 SZMSZ-ben rögzített szabályozás szerint a Munkatervekben megfogalmazott tervezésnek megfelelően történik a csoportok, a különböző döntés-előkészítő testületek és egyének bevonása, a szülők véleményének megkérdezése. (ped. int. 19., szülői int. 8.)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Mind a PP-ban (6. fejezet), az SZMSZ-ben (6. f.) és a Munkatervekben (9. f.) megjelenik a döntés-előkészítés rendje.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Az intézményvezetése kikéri a pedagógusok véleményét és örömmel ad helyt az önálló kezdeményezéseknek, figyelembe veszi a munkatársak, szülők fejlesztési javaslatait, igényeit, és azokat figyelembe veszi a munkaterv készítésénél. (Ped. int. 19, szülői int. 19.).

6.9.24.

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

Az intézményvezetés nyitott az innovációra, erre ösztönzi a kollégákat, anyagi támogatást nyújt a foglalkozásokra, bemutatókra (ped. int. 18.)

6.9.25.

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

Az intézményvezetés nyitott az új kezdeményezésekre (önért. vez. int. 1.), a testület mintegy 40%-a lelkes kezdeményező, a nevelőtestület szívesen vesz részt az újításokban, próbálja ki azokat (vez. Int. 14.). A pedagógusok kezdeményezők, szívesen vállalják fel a kihívásokat, vesznek részt az innovatív módszerek alkalmazásában, vállalkoznak a technikai újdonságok megismerésére, elsajátítására (ped. int. 15.)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

IKT eszközök fejlesztése, korszerűsítése, továbbképzések szervezése.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő- oktató munka humán erőforrás szükségletéről, munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül. Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az intézmény alap-dokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében, és a nevelő- oktató munka részét képezik. Az intézmény lehetőségeket teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokra, fórumokra.

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 és az érettségi követelményekben foglaltakkal.

Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, ciklikusan értékeli. A tartalmi szabályozók, a környezet változása, az intézményi eredmények ismeretében felülvizsgálta. Az intézmény napi gyakorlatában jelen van a folyamatos tájékozódás, elvárásoknak megfelelés. (PP, Munkaterv, beszámolók, interjúk, bejárás). Az iskola PP-ja tartalmazza a NAT-ban és a 20/2012 EMMI rendeletben foglalt tartalmi elemeket, valamint a 100/1997. Korm. r-ben leírtakat, az érettségivel a PP 2.9, 1.8.6 és 1.8.7. pontja kiemelten is foglalkozik. 7.1.1. Eltérés van: a Kerettanterv alapján a 9. évfolyam minimális óraszám 35, az intézményi órahálóban az általános osztálynál ez csak 34.

7.1.2.

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

A PP 1.5.3 és 1.5.4 fejezete a jogszabályi és tartalmi előírásoknak megfelelően tartalmazza az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait

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 PP-ban foglaltak megvalósítását a PP 1.2 alapján az éves munkaterv (8. pont) szerint folyamatosan nyomon követi. Ezt erősítik meg a munkaközösségi munkaterv és beszámolók, valamint a vezetői interjú (8., 18. kérdés) és pedagógus interjú elhangzott válaszok

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 ütemezése az éves munkaterv (2016/17. 2., 8. és 12. pont), valamint a munkaközösségi munkatervben kerültek rögzítésre.

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A PP, az SZMSZ, Közzétételi lista, Házi rend és a Beiskolázási terv a 20/2012. EMMI Rendelet-nek megfelelően az iskola honlapján elérhető, az intézményben hozzáférhető.

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 éves munkatervben és a munkaközösségi munkatervben, egyértelműen jelennek meg a PP (5.4 pont) kiemelt céljaira, feladataira vonatkozó feladatok, felelősök és határidők, valamint ezek értékelése megtalálható a beszámolóban.

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.

Az intézményi és fejlesztési tervek készítése egyaránt jöhet alulról és felülről jövő kezdeményezésként (pedagógus interjú (18. k), vezetői interjú) az intézményi szükségletek és szakmai elvárások az igények (szülői interjú 8. k.) figyelembe vételével történik. Mindez meg is jelenik az önértékelésekben és a továbbképzési tervekben, programokban. Ugyanakkor kollégák részéről igényként merül fel az új módszerek bevezetéséhez kapcsolódó módszertani, IKT, differenciálás továbbképzések szervezése. (ped. int. 15.)

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 tankönyvválasztás, tanulmányi segédletek és taneszközök kiválasztásának elveit és a végrehajtás módját a PP 2.6 pontja tartalmazza.

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:

-

Kiemelkedő területek:

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását, és minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek

terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül, ebből következik, hogy a tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.