

INTÉZMÉNYI TANFELÜGYELET EREDMÉNYE 2023.

Név: Szent Pál Marista Általános Iskola
Folyamatazonosító: IHKXI1LXVTU3RAMP
OM azonosító: 201341
Eredmény rögzítésének dátuma: 2023. április

1. Pedagógiai folyamatok

99,05%

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.

teljesül

Az iskola vezetése számít a munkaközösség-vezetők, az osztályfőnökök munkájára, szaktudására. Részt vesznek a tervezésben (intézményi dokumentumok) ellenőrzésben, értékelésben szervezésben. A stratégiai célok alapján meghatározott operatív célokat, a célok elérésének feladatait az intézményi tervek tartalmazzák. A meghatározott célok megvalósultak. A Pedagógiai Programban megfogalmazott célok, elvárások, feladatok az iskolai munkatervekben, intézkedési tervekben, beszámolóikban megfogalmazódnak. A bizottsági munkatervek részét képezik a munkatervnek, melyet a fenntartó jóváhagy, a nevelőtestület véleményez. Intézményünk működésében teret nyer a minőségközpontú szemléletmód, a minőségirányítási rendszer működtetésének keretében fogalmazzák meg stratégiai céljaikat, amelyek a tervezés valamennyi szintjén kimutathatók. A Rend által meghatározott célokat a fenntartó által delegálja, mely megjelenik a munkatervben. (vezetői interjú, pedagógus interjú, Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ)

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.

teljesül

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézmény működését befolyásoló mérési (az Eredmények értékelési területnél felsorolt adatok), demográfiai, munkaerő-piaci és más külső mutatók (például szociokulturális felmérések adatai) azonosítása, gyűjtése, feldolgozása és értelmezése alapján készülnek. Ezek segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését. Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az európai, országos, regionális és helyi szakpolitikai célokat figyelembe véve konkrét, egyértelmű és mérhető célokat határoznak meg, amelyekhez az intézmény azonosítja, gyűjti, feldolgozza, értelmezi és felhasználja a működését befolyásoló mérési eredményeket, valamint a demográfiai, munkaerő-piaci és más külső mutatókat. (vezetői interjú, pedagógus interjú) (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, mérések)

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

teljesül

A MIR rendszer szabályozza a dokumentumok létrejöttét. Az igazgatói munkatervet a vezető készíti. A bizottsági munkaterveket a bizottsági csoportok alkotják. Elkészülnek a munkaközösségi tervek, intézkedési tervek. Az osztályfőnökök is készítik az osztályaikra vonatkozó munkaterveket. Az ellenőrzés, összefésülés, éves naptár létrehozása szintén az igazgató feladata. Az alapidokumentumokat a pedagógiai bizottság minden évben felülvizsgálja, ha szükséges módosítja. A helyi tanterv elkészítésében minden szaktanár részt vett. A nevelőtestület elfogadása, a fenntartói jóváhagyás teszi érvényessé a

dokumentumokat. A fejlesztési folyamatban minden pedagógusnak szerepe van, a méréskor az osztályfőnökök szerepvállalása mérvadó. A tantestület tagjai az egyik munkaközösségnek biztos részei, többségük még egy bizottságnak is. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. (vezetői interjú, pedagógus interjú) (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, mérések)

1.1.4. Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

teljesül

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti szoros az együttműködés, mind a tervezés, mind a megvalósítás során. Az intézmény stratégiai és operatív céljai eléréséhez hatékonyan együttműködik a fenntartóval. Nagyon jól működik a kommunikáció a fenntartóval a jogszabályoknak megfelelően a változások kezelésében. Az utolsó években sok változást vezetett be az intézmény a fenntartóval együttműködve. A változások mindig indokoltak és az intézmény fejlesztésére irányultak. A minőség irányítási rendszer szerint működik a változáskezelés. A kommunikációt a fenntartóval rendszeres. (SZMSZ, Munkaterv, Vezetői interjú)

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

teljesül

Törekcszenek az intézkedési tervek betartására. Az önértékelés tanulságait beépítik a dokumentumokba. A pedagógusok által önfejlesztési célként meghatározott területek, fejlesztési célok megvalósítása megjelenik a továbbképzési tervekben, az intézmény vezetése biztosítja a fejlődés lehetőségét. Az önértékelés rendszere segíti a vezetést az oktatás-nevelés színvonalának emelésében, a minőségi oktatás biztosításában. A dokumentumok összehangolása fellelhető. (Továbbképzési terv, beiskolázási terv, munkatervek, beszámoló, intézményvezetői interjú)

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

teljesül

Az éves munkaterv, a stratégiai dokumentumok, a munkaközösségek terveivel figyelembe veszik a gyermekvédelmi, a lemorzsolódást megelőző és MIR célokat. Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek, bizottságok terveivel. Az éves munkaterv koherens az alapidokumentumokkal, a munkaközösségek és bizottságok terveire, javaslataira épül. A feladatok az ütemezésnek megfelelően valósulnak meg. A munkatervek elkészítése a stratégiai dokumentumok figyelembe vételével történik és tükrözik a munkaközösségek elképzeléseit. A stratégiai dokumentumok meghatározzák kijelölik az iskola jogszabályi keretek közötti működését céljainak eléréséhez. (vezetői interjú, pedagógus interjú) (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, beszámolók)

1.1.7. A környezeti nevelés, fenntartható fejlődés pedagógiai programban megfogalmazott céljai megjelennek az intézmény éves tervezésében is.

inkább teljesül

A környezeti nevelés, fenntartható fejlődés pedagógiai programban megfogalmazott céljai megjelennek a munkaközösségek terveiben és az intézmény éves tervezésében. Az éves munkatervek tartalmazzák az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazott környezeti nevelés és fenntartható fejlődés céljainak elérését szolgáló feladatokat, tevékenységeket, de a munkaközösségek terveiben konkrétan szerepeljen. Az intézményben a bejárás alatt is megtapasztaltuk a fenntartható fejlődést. Kirándulnak az osztályok a községet körülvevő természeti környezetben. (vezetői interjú, pedagógus interjú, bejárás) (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, beszámolók)

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

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

teljesül

Az intézményi stratégiai dokumentumai az adott időszak céljaival koherensek, követik az oktatáspolitikai változásait és ennek megfelelően folyamatosan módosulnak. A stratégiai dokumentumokban megfogalmazott célok megfelelnek a köznevelési törvény, illetve a tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak. A tanítási tanulási folyamatok tervezése során, az alkalmazott módszerek megválasztásakor a tanulói kompetenciák, alapkészségek fejlesztésére, megerősítésére helyezik a hangsúlyt, összhangban az oktatáspolitikai célokkal. Egyéni odafigyelést biztosítanak. (vezetői interjú, pedagógus interjú) (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, beszámoló)

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

teljesül

Az operatív tervezés a kiemelt célok megvalósulását szolgálja, a dokumentumokban megjelennek az egyéni tanulási utakat támogató differenciált tanulásszervezési eljárások. Az intézmény akkreditált gyermekvédelmi intézmény, ahol a gyermekvédelmi célok megvalósulása hangsúlyos. A tervezésnél nagy hangsúlyt fektetnek a gyakorlás, elmélyítés lehetőségének biztosítására, felzárkóztatásra, fejlesztésre, növelve az eredményességet, csökkentve a lemorzsolódást. Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. (vezetői interjú, pedagógus interjú) (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, beszámoló)

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.1. 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.)

teljesül

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 munkatervekben megjelennek a hagyományokra épülő programok A tervezett oktatási, nevelési célok szervesen illeszkednek a kerettantervhez. Minden tanév elején meghatározzák a stratégiai célokat és ezzel összhangban történik meg az éves tervezés. A tantestület előtérbe helyezi a tanulás és tanítás folyamat egységét. A továbbképzési terv és a beiskolázási program aktualizált. A stratégia terveket lebontják évekre, hónapokra, feladatokra, az éves munkatervekben tükröződnek a stratégiai célok koherens elemei. Külön naptárt készítenek egy tanévre. A tervek megvalósulása a beszámolóban nyomon követhető. (vezetői interjú, pedagógus interjú) (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, beszámoló)

1.3.2. 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.

teljesül

A munkaközösségek, bizottságok aktívan működnek, a célok megvalósításához minden pedagógus hozzáteszi a saját munkáját, a munkatervekben rögzítettek figyelembevételével. A diákönkormányzat munkájának tervezése és értékelése nyomon követhető. Az éves tervek elkészítésekor figyelembe veszik a munkaközösségek, pedagógusok, DÖK, szülői szervezet javaslatait. A mindennapi pedagógiai gyakorlat a tervek megvalósulását szolgálja. A beszámolókból kiderül, hogy az éves terveket a személyes felelősök a nevelői, szülői és a tanulóközösség bevonásával valósítják meg. Diákönkormányzat, SZMK működik az iskolában Az éves munkatervek elkészítésénél figyelembe veszik a munkaközösségek, bizottságok javaslatait. (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, továbbképzési terv, beszámoló, pedagógus interjú, vezetői interjú)

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

teljesül

Az intézmény nevelési-oktatási céljai határozzák meg a módszerek, eljárások kiválasztását, alkalmazását. A módszerek és eljárások kiválasztásánál az eredményesség dominál. Kooperatív csoportmunka, csoportmunka, IKT eszközök használata, egyénre szabott módszerek, differenciálás. Folyamatosan keresik az új módszereket képzések révén, önfejlesztés segítségével. Az intézmény magában hordozza a keresztény szellemiséget, mind a nevelés mind az oktatás terén, ill. a közösségteremtés, minőségi oktatás a kitűzött célok között szerepelnek, ezek alapján határozzák meg a módszereket, eljárásokat. Az intézmény dokumentumaiban részletesen meghatározzák, szabályozzák ezeket. Az intézmény nevelési- oktatási céljaival azonosul a tantestület minden tagja. A keresztény szellemiség áthatja a nevelés- oktatás minden területét. Célok, módszerek ennek mentén kerülnek meghatározásra. (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, továbbképzési terv, beszámolók) (pedagógus interjú, vezetői interjú, szülői interjú).

1.3.4. 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.

teljesül

A vezető és a tantestület minden pedagógusa, az intézmény iránti mély elkötelezettségének megfelelően, törekszik az iskola jó hírének alakítására, öregbítésére. Az intézményi pedagógiai folyamatok a partnerek elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják. A pedagógiai program konkrétan meghatározza a személyiség- és közösségfejlesztéssel kapcsolatos feladatokat. A pedagógiai munka minden területén a fejlesztő szemlélet érvényesül. A szülők elismerik az intézmény nevelő-oktató munkáját, fontosnak tekintik a nevelés központi szerepét, a családi légkört. Elégedettek, úgy gondolják, gyermekeik előmenetele biztosított. Az intézményben a pedagógiai folyamatok a szülők és a fenntartó megelégedését szolgálják. Szülői, fenntartói elégedettség nyilvánult meg az interjúkból. (Pedagógiai Program, munkatervek, SZMSZ, továbbképzési terv, beszámolók) (pedagógus interjú, vezetői interjú, szülői interjú)

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

1.4.1. Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

teljesül

Az egymásra épülés a tervezési dokumentumok és a beszámolók összevetéséből kiolvasható. A vezető irányítja a tervek lebontását, a feladatokkal való összehangolását. Tervek szerint végzik az ellenőrzéseket. A beszámolók a munkatervek megvalósulását tükrözik, adatokkal, tényekkel alátámasztott, hiteles dokumentumok. Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek. A dokumentumokban egyértelműen megjelenik az egyes feladatok felelőse, határideje, a végrehajtás ellenőrzője. Az éves tervek megvalósulásáról az intézményvezető a tanév végén elemző beszámolót tart- mérési eredmények - írásos formában megjelennek. Az előző évi értékelésre építve fejlesztő célú elemek, nevelési és oktatási feladatok megjelennek a Munkatervben. (Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók) (pedagógus interjú, vezetői interjú, szülői interjú)

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

teljesül

Az előző évi értékelésre építve fejlesztő célú elemek, nevelési és oktatási feladatok jelennek meg a Munkatervben. A munkatervet év közben is felülvizsgálják. A következő tanév tervezése a tanév végi beszámolók megállapításai, javaslatai alapján történik fejlesztő célzattal. A tanév végi beszámolók figyelembe vételével történik meg a következő tanév tervezése. A fejlesztő célú elemek, az előző évi értékelésre építve jelennek meg, nevelési és oktatási feladatok a munkatervben. Az intézmény vezetője értékeli a tanév munkáját. A szükséges változtatásokat beépítik a következő tanév tervezésébe. A fejlesztő célú elemek, az előző évi értékelésre építve jelennek meg, nevelési és oktatási feladatok a munkatervben. (Pedagógiai Program, Munkaterv, Beszámolók) (Vezetői interjú, Pedagógus interjú)

1.4.3. A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

teljesül

A beszámoló a kijelölt feladatok megvalósulását értékeli. A beszámoló szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez. Az önértékelés terszerűen zajlik, kiépítése és működtetése az informatikai felület használatával most válik majd teljes körűvé. A beszámoló alpontjai és az önértékelési rendszer összhangja megvalósul. A beszámoló szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez, melynek kiépítése és működtetése az informatikai felület használatával most válik majd teljes körűvé. A beszámoló a kijelölt feladatok megvalósulását értékeli. A beszámoló szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez, melynek kiépítése és működtetése az informatikai felület használatával most válik majd teljes körűvé. (Beszámoló, vezetői interjú)

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

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

teljesül

A belső elvárások és a személyes, illetve csoportok nevelési igényeinek összhangja harmonikus. A pedagógusok az éves tervezés során figyelembe veszik az intézmény belső elvárásait, a tantervi tartalmakat, a gyermek csoportok sajátosságait. A tanmenetek tervezése az országos és intézményi szabályozók figyelembe vételével történik a tanulócsoporthoz szabottan. A tanmenetek elkészítésekor a fejlesztési célokból indulnak ki. Nagy hangsúlyt fektetnek a tehetséggondozásra, a felzárkóztatásra, a lemorzsolódás megelőzésére, a motivációra. Az egyéni, csoportos fejlesztési célokat figyelembe veszik. A pedagógusok tervező munkájuk során figyelembe veszik az intézmény vonatkozásában alkalmazott tantervi, tartalmi és az intézményi belső elvárásokat. (PP, munkaterv, pedagógus és szülői interjú, pedagógus tervezés helyszínen megtekintett dokumentumai)

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

teljesül

A pedagógusok többnyire az éves tervezésben foglaltak szerint végzik munkájukat, a menet közben felmerülő eltérések előfordulnak. Az új tapasztalatokat, a tervezettől eltérő célokat, tartalmi elemeket, eszközhasználatot stb. a pedagógusok feltűntetik. A tanmenetek évente megújulnak, a követelményrendszerhez igazodnak, megvalósításuk folyamatos. A pedagógiai munka összhangban az éves tervezéssel, a változtatások rugalmasak és indokoltak. Figyelembe veszik az egyéni igényeket, a tehetségfejlesztést, a BTMN, SNI tanulók számára tanórai ellátás lapot készítenek, kitűzött, egyénre szabott fejlesztési célokkal, félévente értékelve. (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú, Pedagógiai Program, munkaterv, beszámoló, pedagógusok tervező dokumentumai, helyszíni dokumentumelemzés)

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

teljesül

Adaptált, illetve átdolgozott, saját tanmeneteket alkalmaznak az iskola helyi viszonyaihoz alakítva. A pedagógiai folyamatok dokumentáltak. A teljes pedagógiai folyamat követhető a tanmenetekben, a naplóban, valamint a tanulói produktumokban. Minden dokumentum értelmezhető, áttekinthető és következetesen van vezetve. A Kréta naplóban a PP alapján meghatározott számú érdemjegy van, (párhuzamosan a papíralapú naplóval). A munka menete nyomon követhető az intézményi dokumentumokban. A Kréta naplóban a PP alapján meghatározott számú érdemjegy van. (elektronikus napló, pedagógusok tervező dokumentumai, helyszíni dokumentumelemzés, tanulói produktumok)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.1. Az intézményi stratégiai alapküldetés alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

teljesül

Belső ellenőrzési tervvel rendelkezik az intézmény, melyet az éves munkaterv tartalmaz. Az ellenőrzés területei és az ellenőrzést végző személyek előre meghatározottak. Felmerülő esetekben módosul az igényhez, vagy kiegészül a szükségesnek megfelelően. A belső ellenőrzés az oktatási intézmény szerves feladata. Az alapdokumentumok előírják ennek szükségességét. Belső ellenőrzést az intézmény vezetése, munkaközösség vezetők végeznek. Az ellenőrzés szabályozottan, és folyamatosan zajló tevékenység, a mindennapi munka része. A Munkatervben szabályozott. A MIR és az önértékelési folyamatoknak, dokumentumokban foglaltaknak megfelelően történik. Az önértékelés folyamata az időtervnek megfelelően zajlik évről évre. Hospitálásokon, óralátogatásokon vesz részt a tantestület minden tagja. Az ellenőrzési folyamatok a tanügyi, oktatás-nevelési, gazdasági, költségvetési területeken is rendszeresek. (Pedagógiai Program, SZMSZ, munkaterv, beszámoló, mérések, vezetői interjú, pedagógus interjú)

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

teljesül

Az oktató - nevelő munka belső ellenőrzésének szabályozott rendje van. Az ellenőrzési tervben szerepelnek az ellenőrzési területek, felelősök, módszerek, és eszközök. A jogkörök az SZMSZ-ben szabályozottak, a munkatervben leírtak. Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz. Az ellenőrzés szabályozottan és folyamatosan zajló tevékenység a mindennapi munka része. Az ellenőrzési terv jól átlátható, területei, céljai, személyei, eszközei nyomon követhetők. A kijelölt feladatok elvégzésének ellenőrzése, az oktatás-nevelés támogatása, az adminisztrációs pontosság monitorozása, a balesetmegelőzés, tárgyi környezet és technikai környezet szemrevételezése, hibabejelentés, a fejlődés biztosítása, a célok elérésének segítése. (Pedagógiai Program, SZMSZ, munkaterv, beszámoló, mérések, vezetői interjú, pedagógus interjú)

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

teljesül

A kompetencia mérések eredményei intézkedési terv formájában beépülnek minden tanév tervezési folyamatába. Megújuló ötletekkel, a hatékony tevékenységeket megtartva, tudatosan dolgoznak a kompetenciák fejlesztésén. A mérések (szintmérés, hangos olvasás, DIFER, bemeneti és kimeneti készség és képességmérés, eDia, kompetencia) eredményeinek részletes elemzése hangsúlyos. Az intézmény meghatározza azokat a mutatókat, amelyek alapján eredményesnek ítéli meg az elvégzett munkát. Az intézmény azonosítja az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat. A kompetenciamérés és egyéb mérések eredményeit közre adják, a mérések eredményeit beépítik a tervezés folyamatába. (Pedagógiai Program, SZMSZ, munkaterv, beszámoló, mérések, vezetői interjú, pedagógus interjú)

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

teljesül

A tanulási eredmények követése folyamatos, a PP-ban meghatározottak szerint történik. Folyamatos követés történik nyolcadik után is. A továbbtanulók tantárgyi eredményessége alapján változtatnak az oktatás módszertanán, motivációján, ellenőrzésén. Az intézmény a tanulási eredményekről, a mérésekről statisztikát vezet. A tanulási eredmények mutatóit követik, kis csoportokban, munkaközösségekben, nevelői közösségekben elemzik, értékelik. Terveiket ennek megfelelően módosítják. (Pedagógiai Program, munkaterv, beszámoló, mérések, vezetői interjú, pedagógus interjú)

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

teljesül

A pedagógus önértékelések terv szerint zajlanak. Az ellenőrzések eredményeinek vizsgálata folyamatos, a visszacsatolás mindig megtörténik. A pedagógusok az ellenőrzések eredményei alapján meghatározzák kiemelkedő területeiket és fejlesztendő területeiket. Az önértékelési rendszere segíti a vezetést az oktatás-nevelés színvonalának emelésében, a minőségi oktatás biztosításában. A pedagógusok számára a minősítésre való felkészülés, a pozitív visszajelzések, az önreflexió megvalósítására, önfejlesztésre készítet. A spontán ellenőrzések napi megbeszélések részeként kerülnek értékelésre, a visszacsatolás rögtön

megtörténik. A tervezett ellenőrzések írásos, vagy személyes beszélgetés révén szintén visszajelzéssel zárulnak. Az önértékeléskor az önreflexió után a külső reflexió, értékelés is megtörténik, melynek írásos dokumentáció is részét képezi. (Interjúk, önértékelési jegyzőkönyvek)

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

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

Önértékelési rendszer kiépítésének és működtetésének megvalósítása a jogszabályoknak megfelelően történik. Ebben a tanévben már az informatikai felület használatával kiegészülve, eddig papíralapon. Az értékelés nyomon követhető a dokumentumokban, tények adatok alapján működik. Az önértékelési rendszer működik az intézményben. (vezetői interjú, pedagógus interjú) (Pedagógiai Program, munkaterv, beszámoló)

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

teljesül

Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoztak ki. Működtetése folyamatos. A pedagógiai bizottság és az intézmény vezetője irányítja az önértékelési folyamatot. A bizottság tagjai minősült pedagógusok. Az intézményi önértékelési rendszer működését az intézmény vezetése irányítja, az önértékelési folyamatban a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz. (Intézményvezetői interjú, Pedagógus interjú)

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

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

A képességek felmérése már 0.évfolyamon a "golyafióka táborban" megtörténik, majd az első két hónap előkészítő és felzárkóztató időszakot követően a preventív mérések következnek. Az elsősök képességeinek feltérképezése, bemeneti belső szintmérések, DIFER mérések, hangos olvasás mérése, jellemzően a tanulói adottságok felmérése érdekében történik. Az intézményben folyó nevelési-oktatási munka alapjaként a tanulók adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer működik. Bemeneti és kimeneti készség és képesség mérések. Szintmérések matematikából, magyar nyelvből, irodalomból. Tehetségmérések, kompetenciamérések, e Dia mérésel, eLea mérések. Tanulási képességek, tanulmányi munka ellenőrzése. Tanulók megfigyelése, tanórán, foglalkozásokon, szakkörökön. (pedagógia program, mérések, munkaterv, beszámoló, vezetői interjú, pedagógus interjú)

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

teljesül

A Pedagógiai Programban kidolgozták az értékelési rendszert, a tanulók értékelése a Pedagógiai Programban rögzített és a tantestület által elfogadott belső szabályozók alapján történik. A pedagógusok a fejlesztő jellegű értékelés mellett kötelezték el magukat, mely a tanulók egyéni képességeinek figyelembe vételével történik. A tanulók értékelése az intézmény alapidokumentumaiban megfogalmazott/elfogadott, közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) alapján történik. A tanári kar elfogadta az értékelés közös alapelveit. (pedagógia program, mérések, munkaterv, beszámoló, vezetői interjú, pedagógus interjú)

1.8.3. 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.

teljesül

Az intézményi dokumentumokban részletes szabályozás található az értékelés módját, gyakoriságát, formáját illetően. Ezekről kellőképpen tájékoztatást kapnak a tanulók és a szülők az osztálycsoportokban digitálisan is. Az iskola honlapján is elérhető. A pedagógusok megismertetik az alkalmazott pedagógiai ellenőrzési és értékelési rendszert és módszereket, azok szempontjait az általuk megkezdett nevelési-oktatási folyamat elején a tanulókkal és a szülőkkel. A pedagógusi és szülői interjúkból kiderült, hogy a pedagógusok az alkalmazott pedagógiai ellenőrzési és értékelési rendszert és módszereket, azok szempontjait az általuk megkezdett nevelési-oktatási folyamat elején ismertetik meg a tanulókkal és a szülőkkel életkoruknak megfelelő módon. (pedagógia program, mérések, munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

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

teljesül

A kompetenciamérések eredményeit nevelőtestületi értekezleten megismertetik, elemzik. Célokat tűznek ki a következő tanévre, így biztosítva a mindennapi munkába való beépítésének hatékonyabbá tételét. Évente intézkedési tervet készítenek. Az intézményben a tanulói teljesítményeket folyamatosan nyomon követik, a tanulói teljesítményeket dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit kapcsolják össze, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek. A tantárgyi mérések eredményeit dokumentálják, a napi munkafolyamatok során megbeszélik, munkaközösségi szinten megvitatják. Fejlesztési tervek készülnek, fontos számukra a fejlesztő tevékenységek napi szinten történő elvégzése. (pedagógia program, mérések, munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

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

teljesül

A pedagógusok folyamatosan tájékoztatják a szülőket a tanulók eredményeiről. "Dicsőségfal", szülői értekezletek, fogadóórák, honlap, napi kapcsolat, hirdetések, osztálycsoportok bizonyítják. A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek. A tanulók folyamatosan visszajelzést kapnak eredményeikről, a szülőket értesítik az elektronikus naplón, tájékoztatón keresztül, személyesen a fogadó órákon, illetve előre egyeztetett időpontban. Ugyanakkor napi személyes találkozások alkalmával is adnak tájékoztatást. (pedagógia program, mérések, munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

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

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

teljesül

Az ellenőrzések során feltárt információkat, a mérések, értékelések eredményeit fejlesztő céllal felhasználják. Képzéseket irányoznak elő, a szülői fórumon felmerülő igényeket figyelembe veszik, a kompetenciák fejlesztését minden évben frissítik új elemmel, motivációs bázis változtatásokat végeznek. A MIR éves elégedettségmérése segítségükre van. Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során történik meg az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása. Az ellenőrzések során feltárt információkat (kompetenciamérés, egyéb mérések, stb.) beépítik az intézmény stratégiai és operatív dokumentumaiba pl. évfolyamon belüli bontás igénye). Eredményesen működik a jó gyakorlatok átadása is, képzéseken vesznek részt a pedagógusok. (pedagógia program, mérések, munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

1.9.2. 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.

teljesül

Az eredmények tükrében, a munkatervekben és a hozzájuk kapcsolódó beszámolók alapján a korrekció megtörténik. 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. A dokumentumok folyamatos korrekciója, felülvizsgálata zajlik. Az országos mérések (kompetenciamérés) eredményeit elemzik. Figyelembe veszik a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel. Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról. Értekezleteken ezeket az eredményeket elemezik. Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása közösen történik. (pedagógia program, mérések, munkatervek, beszámolók) (vezetői interjú, pedagógus interjú)

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

teljesül

Folyamatos a nyomon követés. A tehetségfejlesztést szakkörök működtetésével, versenyeztetéssel, sokszínű közösségi élményekkel biztosítják. A SNI és BTMN tanulók szakszerű ellátása biztosított óraadók bevonásával és a napközis foglalkozások keretében is. A lemaradó tanulóknak felzárkóztató és korrepetáló foglalkozást biztosítanak. Az intézmény a nevelési és tanulási eredményességről szóló információk alapján vizsgálja felül a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulók ellátására. Kiemelt figyelmet fordítanak a tanulás támogatására, az egyéni fejlesztésre, a tanulási nehézséggel küzdő tanuló esetében a fejlesztésre. A stratégiai és operatív terveket a tanulási eredményeknek megfelelően felülvizsgálják, módosítják. (pedagógia program, mérések, munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, pedagógus interjú)

1.9.4. 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.

teljesül

Folyamatosan fejlesztik módszertani kultúrájukat. Hospitálásokat végeznek, nyílt rendezvényeket tartanak. Rendszeres a versenyeztetés. Képzéseken szerzett tudás szélesebb körben történő terjesztése, gyakorlati alkalmazás bemutatása rendszeres. Az EFOP 3.1.5 pályázat záró rendezvényén az iskolát kérte fel az OH az általános iskolák képviselőjében előadást tartani jó gyakorlataikról. Innovációs díjat nyertek az Innovációs Minisztériumtól a Bari Shej pályázati megvalósítás során pályaorientációs interjú projektükre. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső és külső erőforrások és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek. Az intézmény munkájában eredményesen működik a jó gyakorlatok átadása, képzéseken vesznek részt a pedagógusok. A pedagógusok közt mindennapos a szakmai konzultáció, egymással megosztják a jó gyakorlatokat. (Interjúk, beszámolók)

Tevékenységek

1.1. A stratégiai és operatív tervezés koherenciájának megvalósulása.

kiemelkedő

1.2. Az intézményi stratégiai dokumentumok és a köznevelési célok összhangjának megvalósulása.

kiemelkedő

1.3. A stratégiai tervek megvalósulásának elősegítése a tanévekre bontott éves tervek alkalmazásával.

megfelelő

1.4. Az éves tervek és a beszámolók összhangjának megvalósulása.

kiemelkedő

1.5. A pedagógiai folyamatok követhetők a pedagógusok és az intézmény dokumentumaiban.

kiemelkedő

1.6. Az intézményi célok elérését támogató ellenőrzési rendszer működtetése.

kiemelkedő

1.7. Az intézményi önértékelési rendszer jogszabálynak megfelelő működtetése.

kiemelkedő

1.8. A pedagógiai program alapelveivel és követelményeivel összhangban álló mérési, ellenőrzési és értékelési rendszer működtetése.

kiemelkedő

1.9. Az ellenőrzés és a mérés, értékelés eredményeinek rendszeres visszacsatolása.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A környezeti nevelés, fenntartható fejlődés pedagógiai programban megfogalmazott céljai határozottabban jelenjenek meg az intézmény éves tervezésében is.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény rendszeresen analízist készít, melyben meghatározza az intézmény erősségeit, gyengeségeit, a lehetőségeket és a veszélyeket. Az analízis eredményeit következetesen figyelembe veszi a következő tanév tervezésénél. A pedagógiai munka megfelel az éves tervezésben foglaltaknak, az esetleges eltérések indokoltak. Az intézmény kiemelt célja a keresztény szellemiségű nevelés - oktatás és gyermekvédelem. A pedagógiai munka megfelel az éves tervezésben foglaltaknak, feltárja az esetleges eltérések okait az elfogadott minőségirányítási dokumentumoknak megfelelően. Az intézmény folyamatosan figyelemmel kíséri tanulói előre menetelét, mérési-értékelési rendszert működtet, ami segíti a problémák feltárását, és hatékony kezelését. Az intézményi tervezés során figyelembe veszik a térség, település demográfiai, szociális viszonyait, mérési és egyéb mutatókat. A stratégiai dokumentumok és a köznevelési célok összhangban vannak. A kapcsolattartás hatékonyan működik.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

98,61%

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

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

teljesül

A beszámoló alapján az iskolai és osztály szintű rendezvények segítik a tanulók kiegyensúlyozott, harmonikus fejlődését. A hitéleti programok közösségteremtő ereje vitathatatlan. Az iskolai programok hozzájárulnak a személyiségfejlesztéshez. Az intézményben határozott célok és demokratikus elvek szerint rendeződő közösség működik. A beszámolókból megjelennek az intézmény által elvégzett feladatok. Beszámoló kitérnek az eredményekre, az osztályfőnöki tevékenységre, diákönkormányzati tevékenységre. A pedagógusok büszkék az elért eredményekre ezeket dokumentálják. A beszámolókból és a vezetői interjúból kiderül, hogy az elért eredményeket dokumentálják, tájékozottak a diákjaik elért sikereiről, ezekre való felkészítés beépül a nevelő-oktató munkába. Az éves beszámoló rögzítik a személyiségfejlesztésben kitűzött célok megvalósulását. (Pedagógiai Program, munkaterv, beszámoló, vezetői interjú, pedagógus interjú)

2.1.2. Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

teljesül

Az iskola pedagógusai rendelkeznek a megfelelő képzettséggel. Tudásukat folyamatosan gyarapítják. Az intézményt használók számára minden emberi erőforrás, eszköz rendelkezésre állásával a hagyományok tiszteletének ápolásával, szerezhetnek új ismereteket, tudást. A tanulók támogatása, az iskola pedagógusaira nagy mértékben jellemző, ez irányú törekvésük a dokumentumokban is megjelennek. Az iskola alapításától kezdve korszerű oktatásra törekszik, illetve a közösségteremtésre, ezért a pedagógusok személyesen, folyamatosan fenntartják kapcsolatukat a diákjaikkal. Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az intézményt a dokumentumok és interjú alapján. Központban a gyermeki személyiség áll. A hitélet segíti a hovatartozás élményének megélését. Az intézményben prioritást élvez a gyermeki személyiség kibontakoztatása, a hitélet, a gyermeki jogok védelme. (Pedagógiai Program, munkaterv, beszámoló, vezetői interjú, pedagógus interjú)

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

teljesül

A pedagógusi, és szülői interjúk alátámasztják, hogy a pedagógusok a megfelelő eszközrendszert alkalmazzák a tanulók személyes és szociális képességeinek mérésére, azonosítására. A pedagógusok nyitottak, rugalmasak, magas szintű módszertani kultúrával rendelkeznek, szociálisan érzékenyek. Minden tanuló személyes és szociális körülményeit feltárják, ismerik. A tanulók és a pedagógusok, valamint családjuk személyes és napi kapcsolatban állnak. Az intézmény a pedagógusoknak biztosítja azt a módszertani szabadságot, amely lehetővé teszi a személyes kapcsolattartáson kívül a tanuló által igényelt feltáró beszélgetést és a probléma megoldása tekintetében a szakember bevonását is. Az egyéni bánásmódot igénylő tanulók fejlesztésére megfelelő tárgyi és személyi feltételek állnak rendelkezésre. Az iskola pedagógusainak fontos, hogy minden gyermek jó valamiben, ennek érdekében a tehetséggondozás is megtörténik. (PP, SZMSZ, pedagógus, szülői és vezetői interjú).

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

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

teljesül

A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, és ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással. A belső tudásmegosztás jól működik az intézményben: heti rendszerességgel vannak bizottsági ülések. A munkaközösségeken belül, valamint az értekezleteken van mód a tanulók személyes és szociális képességének fejlesztésével kapcsolatos megbeszélésre. A pedagógusok képzéseken vesznek részt, melyeket jó gyakorlat formájában adnak tovább a kollégáknak. A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, és ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással. A pedagógiai program és a munkatervek meghatározzák a jegyek számát, a mérés módszereit és eszközeit. Kiemelt feladat a személyes és szociális készségek fejlesztése. Kompetenciaalapú oktatás, kooperatív technikák. (Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú).

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

teljesül

Az egyéni fejlesztési tervek megvalósulása során eredményesség vizsgálata történik, amennyiben szükséges, akkor korrigálnak. Sérülés specifikus fejlesztés zajlik, szakemberellátottság 100%-os. A hitéleti, közösségfejlesztő programok, közös ünnepek, hagyományörzés, kapcsolatápolás szülőkkel, más intézményekkel, partnerekkel támogatják a fejlesztést. A pedagógusok közötti kapcsolattartás jól működik. A fejlesztés eredményét folyamatosan nyomon követik. A mérések eredménye megmutatja a tanulók fejlődésének ütemét. Elemzések készülnek, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre, többek közt egymás közötti tanári konzultáció megvalósulásával. A pedagógusok napi kapcsolattartással egyeztetnek, elemeznek, visszacsatolnak tanítványaik haladásáról. Adott esetben külső szakember segítségét is igénybe veszik, ha szükséges. (vezetői és pedagógus interjúk, beszámolók). (Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

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

teljesül

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető a mindennapi gyakorlatban, a dokumentumokban. A személyiség- és közösségfejlesztés széleskörű színtereken valósul meg, tanórai és tanórán kívüli tevékenységek, DÖK programok, az intézmény hagyományos rendezvényei során. A pedagógusok jól ismerik tanítványaikat, alkalmazzák a szükséges pedagógiai módszereket, és aktív résztvevői a közösségépítő programoknak. Az iskolai dokumentumokban, a munkatervben és a beszámolóiban nyomon követhető a személyiségfejlesztés érdekében tett számos intézkedés. Tanórán és tanórán kívüli tevékenységek során megvalósul a fejlesztés, dokumentumok és interjúk alapján. Beszámolók alapján a mindennapi gyakorlatban jól nyomon követhető a fejlesztésre szoruló tanulók fejlődése, fejlesztés megvalósulásáról az intézmény dokumentumaiban elemzés található. (Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú).

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

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

teljesül

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók mindegyikéről pontos, naprakész nyilvántartást vezet az iskola, mely a pedagógusok rendelkezésére áll és felhasználhatják nevelő, fejlesztő, oktató munkájukhoz. A hátránykompenzációs tevékenységükhöz megfelelő információval rendelkeznek. Egyéni fejlesztés valósul meg. Személyes kapcsolattartással cserélnek információt a szülőktől a tanulók szociális háttéréről. Családias szellemben zajlik a napi kapcsolat. A tanórai munkát tanórai ellátás lap segíti, mely egyénre szabottan ad információt a tanulók ellátási előírásairól, melyben a pedagógusok kitűzik az elérni kívánt

célt adott tanulóval a helyi tantervben foglalt segítő dokumentum felhasználásával. A kiemelt figyelmet igénylő tanulókra fokozottan ügyelnek, napi beszélgetések és megbeszélések során a pedagógusok megosztják egymás közt az információkat. (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

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

teljesül

Az intézmény vezetése, pedagógusai megfelelő és elegendő információkkal rendelkeznek minden tanuló szociális helyzetéről. Pedagógusok egymás közt megosztják az információkat. A tanári karon belül nagyon jó az információáramlás, a vezető maga is fejlesztőpedagógus. A munkaközösségek, bizottságok rendszeresen összeülnek az aktuális helyzet megbeszélésére. Hatékony megismerés folyik, közvetlenül a szülőktől informálódnak, a napi kapcsolat révén az információk naprakészek, családlátogatások során is jutnak új információhoz. CsH index eredmények ismerete, hátrányos helyzet ismerete adott. A szülők önként kérnek segítséget, jelzik rászorultságukat. A tanulók magatartása, megjelenése is sokat elárul a szociális háttéréről, helyzetéről. A szülőkkel folytatott beszélgetések, családlátogatások segítik jobban megismerni a tanulók szociális helyzetét. (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

2.3.3. 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.

teljesül

Az intézményi támogató rendszer eredményes. Fontos elem a felzárkóztatás és tehetséggondozás tanórán és tanórán kívül is. Széles körű lehetőségeket biztosít az intézmény a fejlődésre. Az SNI, BTMN ellátás egyéni fejlesztési terv szerint működik. Szoros a kapcsolat a szakszolgálattal, családsegítővel, gyámhivatallal. A szociális bizottság adományokkal támogatja a rászorulókat. Ruhabörzét tart. Intézményt magánszemélyek is támogatják tárgyi adományokkal, hogy a megfelelő helyre jussanak a felajánlások. Felzárkóztató és korrepetáló programjaik száma magas, a lemorzsolódás csökkentése érdekében. Napközi és tanulószoba segíti a házi feladatok elkészítését. Fejlesztő termeik jól felszereltek. Osztálykönyvtáraik vannak az otthoni hiányok enyhítése érdekében. Prevenációs programuk van, cigány témanapokat szerveznek. Családi napjaikat a szülők nagy számmal látogatják. Cimbora és családi szakkör támogatja a gyermekvédelmi munkát. A Máltai Szeretetszolgálat partnerük. (interjúk)

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

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

teljesül

Az önálló tanulás támogatása érdekében az életkori sajátosságokhoz igazodva, az intézmény pedagógiai programjával összhangban történik a nevelési-oktatási módszerek, eszközök, eljárások kiválasztása, alkalmazása. Jellemző a differenciált óraszervezés, a szociális tanulásban rejlő lehetőségek kihasználása, a sikerélményhez vezető tanulási utak alkalmazása. Pedagógiai elvként fogalmazódik meg az egyéni tanulási utak, az önálló tanulás támogatása, mely többek közt a továbbhaladáshoz szükséges készségek, képességek életkorhoz mért fejlesztését szolgálja. Nagy hangsúlyt fektetnek a következetességre, rendszerességre, a rendhez szoktatásra, a megértést segítő módszerekre, változatos munkaformákra, a mozaikos órafelépítésre, a többcsatornás információkövetítésre. Az osztálytermek mindegyikében felszereltek digitális táblát, pedagógusok sok éve gyakorlottan, hatékonyan vetik be a digitális eszközöket (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú, Pedagógiai Program, munkaterv, beszámoló)

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

teljesül

Jól felkészült pedagógusok alkotják a munkaközösségeket. Az interjúk alátámasztották, hogy az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak. A hatékony tanulás érdekében különböző módszertani fogásokat, taneszköz segédleteket alkalmaznak. A fejlesztő foglalkozások, a felzárkóztatás és differenciált órászervezés, az egész napos oktatás együttes megléte garantálja a megkülönböztetett figyelem teljesülését. A tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulókkal egyéni fejlesztésen foglalkoznak a pedagógusok. Pedagógusok változatos egyéni módszereket alkalmaznak, ezekről folyamatos a tapasztalatcsere, ötletbörze. A hatékony tanulás érdekében különböző módszertani fogásokat, taneszköz segédleteket alkalmaznak. (Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók, helyszíni bejárás)

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

Az intézményi környezet és a pedagógusok szakképzettsége támogatóan hat a tanulás folyamatára. A elhivatott pedagógusok módszertani eszköztára kiemelkedő, szemlélete innovatív, belsőleg motiváltak az önfejlesztésre. A pedagógusok szakszerű útmutatással, modern tanulási eszközökkel, változatos módszertannal biztosítják az önálló tanulás elsajátítását, figyelve a tanulási stílusok különbözőségére. Személyre szóló nevelés - oktatás valósul meg. A felzárkóztatás kiemelt feladat az intézményben, a lemaradó tanulók 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. Kiemelt feladat az önálló tanulási technikák megismertetése, amibe a szülőket is bevonják. (pedagógiai program, szülői interjú). Az önálló tanulást segítik: interaktív táblák a tantermekben (év végi beszámoló)

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

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

inkább teljesül

A pedagógiai program egyik eleme az egészségnevelési és környezeti nevelés program, mely a teljeskörű egészségfejlesztéssel kapcsolatos feladatokat is részletezi. A környezet tudatos megóvása, a felelős viselkedés és gondolkodás kialakítása, gyakorlati tevékenységek (szemétszedés, kupakgyűjtés), közösségi élmények, kipróbálások által rögzül. Ezt a munkatervek előírnyozzák, a beszámolók pedig rögzítik a megvalósulást. Az egészséges és környezettudatos nevelés szívégye az intézmény kollektívájának, melyet beépít az oktató-nevelő munka folyamatába, de ezek a tevékenységek nem elég hangsúlyosan jelenjenek meg az intézményi dokumentumokban, az éves munkatervben és a tanév végi beszámolóban. (Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók, helyszíni bejárás)

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

teljesül

A tanórán kívüli tevékenységek alkalmával a tanulók a gyakorlatban alkalmazzák a téma elemeit, például a fenntarthatósági témahét programjain, a szelektív hulladékgyűjtéssel napi szinten, vagy a Víz világnapjának rendezvényein való részvétellel. Fontosnak tartják, hogy a tanulók környezet-közeli élményhez jussanak: kirándulások, virágültetés, fásítás. Az intézmény hangsúlyt helyez a tanulók környezettudatos nevelésére. Témahetet szerveznek, ahol gyakorlatban alkalmazzák a téma elemeit. (Pedagógus interjú)

2.5.3. Az intézményben a tanulóknak lehetőségük van arra, hogy nemcsak tanórákon, hanem egyéb nem tanórai keretek között is foglalkozhassanak a fenntartható fejlődés kérdéseivel.

teljesül

A fenntartható fejlődés kérdései megjelennek a dokumentumokban és a mindennapi nevelő-oktató munkában. A tanórán kívüli tevékenységek alkalmával figyelmet fordítanak az egészséges és környezettudatos nevelésre. Megvalósítják a munkatervben szereplő pályázati feladatokat, (Hűsítő Ligetek) környezetvédelmi rendezvényeket (Te Szedd!). A beszámolóik részletezik a megvalósult környezeti nevelési feladatokat, mint pl. szelektív hulladékgyűjtés, kupakgyűjtés, komposztálás, az egészségvédelemmel kapcsolatban sportprogramok. A fenntartható fejlődés kérdéseivel foglalkozást segítik az újrahasznosítható anyagokra kiírt pályázatok, a kézműves szakkörök, a szelektív hulladékgyűjtés, a kupakgyűjtés, a tiszta, rendezes osztály versenye, a komposztálás. Pályáztak a Hűsítő ligetek programra, ahol az elültetett fákat örökbefogadják az osztályok. A termekben növények vannak, melyeket ápolunk. Ergonomikus székeket vásároltak. (pedagógus interjú, szülői interjú, beszámolóik)

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

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

teljesül

A stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat megvalósítja az intézmény. A közösségfejlesztési szándékok maximálisan aktív nevelőtestületi részvétellel, az intézményvezetés által is preferált szülői egyetértéssel és támogatással valósulnak meg. A közösségfejlesztéssel kapcsolatos pedagógiai feladatokat a pedagógiai program részletesen tartalmazza. Eseménynaptár összeállítása szerepel a munkatervben. Az intézményben a tanulók tudatosan vállalt értékrend szerint végzik feladataikat. Hagyományápolás, értékteremtés, sokszínű közösségfejlesztő programok szervezése jellemző. Az iskola alapításától kezdve egyik legfontosabb célja a közösségteremtés. Ez látható a kis közösségben (osztály közösség), és a nagy iskolai közösségben is. A közösségfejlesztési szándékok maximálisan aktív nevelőtestületi részvétellel, az intézményvezetés által is preferált szülői egyetértéssel valósul meg. (Pedagógiai Program, munkaterv, beszámolóik, helyszíni bejárás)

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

teljesül

A pedagógusok rendelkeznek azokkal a módszertani és pedagógiai ismeretekkel, amelyek segítségével a közösségfejlesztési tevékenységük megvalósulhat. A közösségfejlesztés fontos színtere az iskola, ezen belül az osztályközösségek, így a "mi tudat" kialakításában és megélésében nagy szerepe van az osztályfőnököknek. A közösségfejlesztés alapvető feladata, hogy az iskola tanulóinak legyen lehetősége valamely közösség tagjává válni és a közösségi lét előnyeit megtapasztalni. A fejlődést közösségfejlesztő események szervezése segíti és a pasztorális bizottság koordinálja. A pedagógusok ismerik és alkalmazzák a közösségfejlesztés módszereit, a diákcsoportokat az együttműködés jellemzi. A közösségfejlesztés legfontosabb szervezője a pasztorális bizottság, az osztályfőnökök, valamint a DÖK (munkaterv, beszámolóik, pedagógus interjú).

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

teljesül

Alapelv: Régi és új hagyományok teremtése. Hangsúlyt kap a hagyományörzés, a nemzetiségi tradíciók, új hagyományok, szokások kialakítása, a hitélet hagyományai. (Élő Betlehem, Passio, Cigány Nap, farsang, Foci Kupa) A szervezeti kultúra e tekintetben is nagyon újtó szellemiségű, nagyfokú rezilienciával. Az intézmény jól kialakult, átlátható, az aktualitásokhoz rugalmasan alkalmazkodó hagyományrendszerrel bír. A pedagógusok, osztályfőnökök és a diákönkormányzatért felelős pedagógus munkája jól koordinált, sokszínű és alapos. Dokumentumokban jól nyomon követhető. A hagyományok ápolása kiemelt fontosságú az intézményben. A nevelőközösség sokszínű és alapos közösségfejlesztő rendszert épített ki. (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú, Pedagógiai Program, munkaterv, beszámolóik)

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

teljesül

Szóbeli, elektronikus, hagyományos írásos információ átadás is jelen van. Weboldal működik, facebook oldalukon folyamatosan frissülnek az információk. Az osztályok zárt facebook csoportot működtetnek. A hatékonyság növelése folyamatos feladatuk. Kommunikációs terv áll rendelkezésükre ennek támogatásához. Az intézmény gondoskodik és támogatja a pedagógusok, valamint a tanulók közötti folyamatos információcserét és együttműködést. A folyamatos információáramlás biztosítéka a pedagógusok figyelmes, intézményi jelenléte, a rendszeres vezetői tájékoztatás. Személyes, írásos, elektronikus információ megosztás teljesül. Aktív a kapcsolat a pedagógusok és a diákok között. Az intézmény gondoskodik és támogatja a pedagógusok, valamint a tanulók közötti folyamatos információcserét és együttműködést. (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú, Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók)

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

2.7.1. Közösségi programokat szervez az intézmény.

teljesül

Éves eseménynaptárban, havi bontásokban is szerepelnek a tervezett programok. A városi eseménynaptárba is bekerül néhány rendezvényük: farsangi felvonulás, Passió, Élő Betlehem. Színes, változatos programok: kirándulások, zárandoklat, sport, hagyományörzés, versenyek, családi napok, stb. Közösségi programok széles tárházát tudják felmutatni. Egyházi ünnepek, programok. Hagyományos közösségi programok a tanulók életkorának megfelelően. (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú, Pedagógiai Program, munkatervek, beszámolók)

2.7.2. Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

teljesül

A DÖK közösségi programjai élményadó és változatos versenyek, rendezvények, előadások, játékos sportvetélkedők, amire a tanulónak igényük van: osztályok közötti tanulmányi és sportverseny, osztálytakarítás, virágültetés, farsang, Cigány nap, ünnepi műsorok. Ezeket patronáló tanár segítségével valósítják meg. Rendszeres közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.(szülő, vezető és ped.interjú)

2.7.3. A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

teljesül

A szülők részt vesznek az iskola közösségi életében, bevonja őket az intézmény a különböző programokba, a szervezés, megvalósítás folyamatába. Boldogan vesznek részt minden számukra is lehetőséget nyújtó rendezvényen: közös kirándulások, zárandoklat, gyermekek utaztatása, farsangra jelmez készítése, a karácsonyi vásár aktív résztvevői, a családi napok segítői, Diáspor napok sportolói, Cigány nap szervezői. A szülői kör támogatja az intézmény közösségi életét. Aktív résztvevői a programoknak. (szülői interjú) Rendkívül fontosak az iskolában az osztályközösségek. Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, változásokat kezdeményezzenek. A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben. (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

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

teljesül

A dokumentumokban megjelenik az iskola partnereivel való együttműködés. Az intézményben a diákoknak, szülőknek, lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak az őket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak és változásokat kezdeményezzenek. Az intézményben a diákoknak, szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak az őket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek. Az intézmény az SZMSZ-ben, mint intézményi dokumentumban és a gyakorlatban is biztosítja a DÖK, a szülői szervezet számára a jogszabályban leírt

jogokat, véleményezési lehetőséget. dokumentumokban megjelenik az iskola partnereivel való együttműködés. (vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

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

teljesül

Az intézmény pozitív visszajelzéseket kap, a szülők elégedettsége az elégedettségméréseken és az interjúk során is egyértelműen látszott. Az intézményben a tanulók szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. A szülők elégedettsége az elégedettségméréseken kifejezetten megjelenik vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú)

Tevékenységek

2.1. A pedagógiai programban meghatározottaknak megfelelő személyiségfejlesztési feladatok megvalósulása.

kiemelkedő

2.2. A tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztése és nyomon követhetőségének megvalósulása.

kiemelkedő

2.3. A tanulók szociális hátrányainak enyhítésére kidolgozott rendszer működtetése.

kiemelkedő

2.4. A pedagógiai programmal összhangban lévő önálló tanulástámogatási gyakorlat megvalósítása.

kiemelkedő

2.5. A pedagógiai programmal összhangban álló egészséges és környezettudatos életmódra nevelés támogatása.

megfelelő

2.6. A pedagógiai programban megfogalmazott közösségfejlesztési feladatokkal összhangban lévő tanulói együttműködés támogatása.

kiemelkedő

2.7. A több szinten és eredményesen szerveződő közösségépítő programok megvalósulása.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepeljen, a beszámolókból még inkább követhető legyen. A fenntarthatóság értékrendjéhez és a környezettudatossághoz kapcsolódó attitűdök erőteljesebb megjelenítése fontos, hisz az iskola szinte egyedüli mintát ad a szülők számára is, a tanulók lehetnek a tudás átadói.

Kiemelkedő tevékenységek

A személyiség- és közösségfejlesztés kiemelkedő színvonalon valósul meg az intézményben. Az intézmény pedagógusainak, az osztályfőnököknek kimagasló, elkötelezett pedagógiai, szakmai, hitéleti munkája. Nagyfokú támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát. A tanulók szociális hátrányainak enyhítésére a tantestület nagy figyelmet fordít, pedagógusok továbbképzéseken megszerezték a szükséges ismereteket, rendelkeznek a megfelelő információkkal, számtalan felzárkóztatást és programot szerveznek. A tanulók szociális hátrányának enyhítésére széleskörű módszereket alkalmaznak, bevonják a külső partnereket a támogatásba. Vallásos nevelés, erkölcsi normák, értékrend kialakítása, tanórán kívüli közösségi programok szervezése. Az egyes tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztése, azok megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban, a mindennapi gyakorlatban. Nagyfokú támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

3. Az intézményben folyó pedagógiai munkával összefüggő eredmények

94,87%

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

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

teljesül

A tanulás – tanítás eredményességére nagy hangsúlyt fektetnek – biztosítják a tehetség fejlődését, a lemaradók fejlesztését, felzárkóztatását. A pedagógiai program kiemeli a tanulás-tanítás eredményességét, amihez célokat és feladatokat rendel. (pedagógiai program)

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

teljesül

A tervezés során figyelembe veszik a fenntartó, szülők és a tanulók igényeit. A közvetlen és a közvetett partnerekkel az együttműködést az SZMSZ szabályozza. Indikátorok a MIR szerint: Méltányos oktatás biztosítása. A nevelés kiemelten fontos. Gyermeki jogok és gyermekvédelem megvalósítása. A katolikus hit közvetítése. Esélyegyenlőség. Motiváció biztosítása. Lemorzsolódás csökkentése. Adományozás a szociális hátrányok enyhítésére. Az intézmény a pedagógusok, szülők, fenntartó bevonásával azonosítja azokat a feladatokat, amelyek a sikeres működéséhez szükségesek. (interjúk) (PP, interjúk)

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. Stb.

teljesül

A kompetenciamérés eredményeinek elemzése megtörténik. A félévi, év végi eredmények tendenciái összehasonlításra kerülnek, az okok keresése közösen történik, tantárgyanként. A kapott információk hatékonyan építik a következő tanév tervezését, konkrét feladatok megfogalmazása történik az eredményesség megtartása, javítása érdekében. A tanév végi és a félévi eredmények elemzése megtörténik. Az eredmények beépülnek a mindennapi pedagógiai munkába. A lemorzsolódási mutatók évről évre fokozatosan csökkennek. Elégedettségmérések informálisak és megnyugtatók. A beszámolók tartalmazzák a kompetenciamérések, egyéb mérések, tanév végi eredmények, lemorzsolódási mutatók eredményeit. (év végi beszámolók, kompetenciamérés eredményei)

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

inkább teljesül

Nem lehet messzemenő következtetéseket levonni, az elért eredményeket tartják. A veszélyhelyzet befolyásolta a folyamatot. Még kevés adat áll a rendelkezésre. Az eDia gyakorlás bizakodással tölti el intézményt. Hátránykompenzációban sikeres iskolának minősültek az OH által kiadott listán. Az országos kompetenciamérés eredményei évről-évre hasonló eredményt mutatnak, javításuk érdekében szaktanácsadó segítségét kérhetik, aki támogatásával intézkedési terv állítható össze. (év végi beszámoló) (OKM adatai, interjú a vezetővel, pedagógusokkal)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

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

teljesül

A célokhoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártak megfelelőek, hiszen megvalósul: a módszertani sokszínűség, lemorzsolódás megakadályozása (rendszeres korrepetálásokkal, fejlesztő foglalkozásokkal, kooperatív technikák alkalmazásával, szakkörök, szabadidős tevékenységek szervezésével) a neveltségi szint emelése folyamatos törekvés, mindennapi pedagógiai feladat. A kiemelt nevelési célokhoz az elért eredmények az intézmény sajátosságaira tekintettel az elvártakat meghaladják. (interjúk, beszámolók)

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

teljesül

Az intézmény kiemelt feladatának tekinti a felzárkóztatást, tehetséggondozást. Versenyeredményeik, felvételi eredményeik megfelelnek az elvártnak. A különböző képességű és eltérő szociokulturális környezetből érkező tanulók érdekében továbbra is hangsúlyos feladatunk marad a cigány népismeret oktatása, a sajátos nevelési igényű tanulók fejlesztése, a felzárkóztatás, az Útravaló ösztöndíj program. Tehetséges tanulók térségi, megyei, országos versenyekre való eljuttatása, eredményes szereplése a beszámoló versenyeredményeiből látható. Reális pályaválasztás a 8. osztályban: a tanulók sok segítséget kapnak az iskolától a továbbtanuláshoz. Az alaptárgyak oktatása eredményes, a továbbtanulni szándékozó tanulók sikeresen felvételiznek a középfokú intézményekbe. (szülői interjú, pedagógus interjú, vezető interjú)

3.2.3. Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

teljesül

Az intézmény pedagógusai és dolgozói valamennyien fontosnak tartják az eredményes munkát. A pedagógusok döntő többsége elkötelezetten végzi munkáját. A versenyeken, méréseken elért eredményeket mindenki fontosnak tartja. Az iskolai rendezvények színvonalára odafigyelnek, az intézmény vezetője lehetőséget ad különböző szerepek, feladatkörök kipróbálására. Az információk biztosítása, a hozzászólás lehetősége, együttműködést, bizalmat eredményez, és egy ilyen környezetben az iskola szereplőinek érdekei összhangba kerülnek. Hangsúly helyeződik a csapatmunkára. A pedagógusok elkötelezettek az intézmény iránt, a tantestületben kiemelkedően jó a szakmai és emberi kapcsolat. Önképzéssel és továbbképzéseken fejlesztik módszertani tudásukat, segítve az eredményes nevelést, oktatást. (pedagógus interjú, továbbképzési terv)

3.2.4. Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

teljesül

EFOP 3.1.5 - Kiválósági díj Karcag Város Sportjáért, Karcag Város Kultúrájáért díj Megyei Szociális Díj Innovációs Díj - Bari Shej Marista Montagne innovációs díjak.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

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

teljesül

A belső nyilvánosság biztosított. Értekezleteken, beszámolóknak, az iskola honlapján, a faliújságon, a helyi médiában az eredmények kommunikálása folyamatos. A kommunikációs rendszer nagyon aktív: írásban és elektronikus úton is megtörténik az információcsere. Az éves munkatervben rögzítettek alapján nevelőtestületi értekezletet tartanak, rendszeresen a munkaközösségek megbeszélései, ahol az információk megosztása megtörténik. További információs csatornák: szóban, faliújság, honlap, kréta felület (iskolabeszélés, interjúk)

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

teljesül

A munkaközösségek, bizottságok elemző, értékelő munkát végeznek, az eredményeket a tantestülettel megismertetik. Fejlődést elősegítő stratégiákat dolgoznak ki, az eredményesség növelésének érdekében, melyeket a tanítási –tanulási folyamatba beépítenek. Az eredmények elemzése bizottsági, munkaközösségi és tantestületi szinten is megtörténik. (interjúk beszámolóknak)

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

inkább teljesül

Az ellenőrzések és értékelések eredményének visszacsatolására az eseményt követően rövid időn belül, többnyire szóban, munkaértekezleten, bizottsági értekezleten kerül sor. Az önértékeléshez kapcsolódó feladatokat a pedagógiai bizottság végzi, mely az informatikai felületen támogatott. Az értékelések dokumentálása is megtörténik (óralátogatás, munkaértekezlet havi értékelése, beszámolók). Általában a pozitívumok kapnak megerősítést, elismerést. A fejleszhető, javításra szoruló dolgok esetében a javaslatok, vélemények, kritikák előre mutatók, jobbító szándékúak. Óralátogatások – hospitálások és óramegbeszélések alkalmával felhasználásra kerülnek az eredmények. Az eredmények alapján levonható következtetésekre tett feladatok és intézkedések nem jelennek meg hangsúlyosan a következő évi feladattervezésben. (éves munkaterv, munkaközösségek munkatervei)

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.1. A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

teljesül

A tanulók nyomon követése folyamatos: a volt diákok szívesen jönnek vissza az iskolába rendezvényekre, pályaaorientációs foglalkozásokra, tanácsokért, emberi útmutatásokért, és számolnak be sikereikről, nehézségeikről. Formális úton (középiskolák által) küldött adatokat nyilvántartják és informális úton is hozzájutnak adatokhoz. A tanulókövetésnek kialakult rendje van az intézményben. A beszámolók tartalmazzák a felvettek számát és azt, hogy hol folytatják a tanulók tanulmányaikat. A visszajáró diákoktól, a szülőktől is kapnak visszajelzéseket. (interjúk, önértékelési jk ,betekintés)

3.4.2. A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

teljesül

A visszajelzések pedagógiai fejlesztésbe történő beépülése megtörténik. Az értékelő megbeszélések révén a következő célkitűzések, vagy korrekciók már a visszacsatolásokat is tartalmazzák. Intézmény fontos célja diákjaink hosszú távú fejlődésének megalapozása. A tanulók középiskolai eredményei is fontos visszajelzések a további pedagógiai munka fejlesztéséhez. A középfokú intézményekbe bekerült tanulók megállják a helyüket. (szülői interjú?) Az eredmények felhasználása megjelenik a beszámolóban. (év végi beszámoló, interjúk)

Tevékenységek

3.1. Az eredményességi mutatók nyilvántartása, az eredmények rendszeres elemzése és azok visszacsatolásának megvalósulása.

megfelelő

3.2. A kiemelt nevelési és oktatási célok elvárásainak megfelelő eredmények teljesülése.

kiemelkedő

3.3. A belső és külső mérési eredmények intézményi szintű közös elemzése, a szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása.

kiemelkedő

3.4. Kidolgozott és gyakorlatban működő a tanulók tanulási útjának követése.

kiemelkedő

Fejleszhető tevékenységek

A mérés-értékelés elemző tevékenységének továbbfejlesztése, a mérési eredmények részletes, összehasonlító elemzése, a célok, feladatok meghatározása az eredmények ismeretében. Az országos kompetenciamérésen minimum szintet el nem érő tanulók arányának csökkentése.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan vizsgálják, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése reális-e az elért eredmények alapján. A lemorzsolódás megelőzésére tett lépések. A nevelőtestület tagjai belső tudásmegosztással, hospitálásokkal, célok meghatározásával támogatják az eredményes oktatást, nevelést.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

97,92%

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.

teljesül

Az intézmény belső kapcsolatrendszerének középpontjában a támogató szervezeti kultúra áll, ez a szakmai együttműködésen (munkaközösségek, bizottságok) alapszik. Alsós, felsős munkaközösség, pedagógiai, pasztorális, szociális, kibővített vezetői bizottság működik. Alsós munkaközösség: tagjai: alsós nevelők, hittan tanár, gyermek- és ifjúságvédelmi felelős, könyvtáros, pedagógiai asszisztens. Felső munkaközösség: tagjai: felsős nevelők, gyermek- és ifjúságvédelmi felelős, pedagógiai asszisztens. Az intézmény kis létszáma miatt folyamatos a kapcsolattartás a pedagógusok között, szoros a szakmai együttműködés, közösségi összetartás jellemző. Az intézményben szakmai alapon szerveződő két szakmai munkaközösség és intézményi bizottságok alakultak: alsó tagozatos, felső tagozatos munkaközösség, valamint pedagógiai, pasztorális és szociális bizottság. A fő tevékenységek az alapdokumentumokban rögzítettek. (SZMSZ, Munkaterv, Beszámoló, Intézményi Önértékelés jk., Ped.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.

teljesül

A munkaközösségek, bizottságok saját munkatervvel működnek, mely része az intézményi tervnek, azzal összhangban alakítják céljaikat, melyek beépülnek a mindennapi munkába. Munkaközösség-vezetők részt vesznek az éves munka tervezésében, szervezésében, ellenőrzésében. A jogszabályi háttér tisztázása, a tanév rendjének megismerése, a pedagógiai programból adódó, a fenntartó által delegált, és a minőségirányítási rendszerből adódó feladatok számbavételét követően, az éves igazgatói munkatervben kijelölt célok és célértékek alapján készítik el munkaterveiket az iskolai munkaközösségek, a bizottságok (igazgatói, pedagógiai, szociális, pasztorális, minőségirányítás) is. Ezen munkatervet figyelembe vételével készül el az éves iskolai munkaterv. (SZMSZ, beszámoló)

4.1.3. A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

teljesül

A szakmai munkaközösségek vezetőinek hatáskörét jogkörét az iskolai SZMSZ részletesen leírja, mindenki számára tisztázott. A munkaközösségek vezetői pontosan körülírt hatáskörrel, feladatkörrel és jogkörrel rendelkeznek. A szervezeti felépítés, strukturált. A szervezetet az intézményvezető irányítja, ő legfelsőbb vezető. A szervezeten belül megtalálható: - az alá- és fölérendeltség, - illetve az azonos szinten belül a mellérendeltség. A bizottságok és munkaközösségek vezetőinek fontos szerepe van a stratégiai elképzelések megvalósításában, a pedagógiai munka feltételrendszerének alakításában, a pedagógusok gyakorlati támogatásában. Az igazgató egyszemélyi felelősségű vezető. Igazgatói Bizottság konzultatív, véleményező és javaslattevő joggal rendelkező testület. Tagjai: fenntartó, igazgató, igazgatóhelyettes, pedagógiai bizottság vezetője, pasztorális bizottság vezetője, szociális bizottság vezetője, MIR-vezető, munkaközösség-vezetők. (SZMSZ, PP, Interjú)

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

teljesül

Intézményben rendszeres és tervezett a nevelőtestületi közösségfejlesztő tevékenységek, a dolgozók közötti együttműködés és kommunikáció erősítése céljából. Évente legalább egyszer a nevelőtestületi értekezletek valamelyikén nevelőtestületi együttműködést fejlesztő gyakorlatokat alkalmaznak az aktuálisan jelentkező szükségleteknek megfelelő céllal és módszerrel. Az alsós és felsős munkaközösség rendszeres kapcsolatban áll a következő kérdésekben:

átmenet, közös hitéleti és egyéb programok, nevelési kérdések, egységes értékelés. A bizottsági ülések hetente 1-2 órában (órarend) zajlanak. Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik. A belső kapcsolattartás rendszeres formái a teljes nevelőtestületet érintő kooperatív nevelőtestületi értekezletek, gyakorlatközösségek, mentorálás, az azonos évfolyamon tanítók szakmai megbeszélése, a hospitálások is. (SZMSZ, interjúk)

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

teljesül

Kifejezetten törekszik az intézmény szűkebb vezetése az intézményen belüli együttműködés szélesítésére és elmélyítésére. A vezetőség mindig bevonja a nevelőtestületet, a munkaközösségeket a tervezésbe, s így készülnek a dokumentumok, beszámolók, értékelések, így szervezik és valósítják meg a rendezvényeket, programokat. Az eredményesebb munka érdekében az intézmény vezetése támogatja az intézményen belüli szakmai együttműködést. A munkaközösségek fő célja az intézményben folyó oktató és nevelő munka minőségének fenntartása és javítása. Minden rendezvény, program team munkában szerveződik, a megvalósításban mindenki részt vesz. Az intézmény vezetése a munkaközösségeket és a nevelőtestületet mindig bevonja a tervezésbe és a döntéshozatalba is. (PL: Az éves munkatervet a tanév elején közösen fogadják el, a javaslatok és hozzászólások figyelembe vételével.) A programok tervezése, szervezése, lebonyolítása, a tanulókkal kapcsolatos problémamegoldás is közös megbeszélések eredménye. (SZMSZ,b

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

teljesül

Intézményen belül mindenki tökéletesen tisztában van a feladatával, hatáskörével. Ezek az SZMSZ-ben és a munkaköri leírásokban részletesen, egyértelműen megjelennek. A munkaközösség-vezetők, bizottságok bevonása természetes az ellenőrzés és értékelés folyamatába. Területei: óralátogatások, dokumentumok ellenőrzése, pedagógiai munka szervezése, eredményesség vizsgálata, mentorálás, beszámolók. A heti terv, amely a következő hét feladatait tartalmazza, heti rendszerességgel jelenik meg az intézmény nevelőiszobáiban. Nevelőtestületi értekezletek havi rendszerességgel vannak, ahol ismerteti a vezető az elvégzett feladatok eredményességét, a megrendezett programok sikerességét, értékeli a nevelő-oktató munkát. Emellett ismerteti a következő időszak fontosabb eseményeit, feladatait. Aktívan részt vesz a pedagógusok értékelésében. A munkaközösség-vezetők folyamatosan kapcsolatban vannak a vezetőséggel és a munkatársakkal is. A pedagógusok Marista kísérelésen is részt vesznek. (SZMSZ, beszámolók

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.

teljesül

A beszámolók alapján a pedagógusok együttműködnek a tanítás-nevelés folyamatában és jó munkatársi kapcsolatban vannak egymással. A hatékonyabb oktatás érdekében támogatják a multidiszciplinális órák tartását, melynek során több pedagógus is taníthat egyidejűleg, így teamtanítási forma valósul meg. Együttműködés valósul meg: EGYMI, gyermekjóléti szolgálattal, a környező óvodákkal, fenntartóval, az önkormányzattal, Tűzoltósággal, Vöröskereszttel, Rendőrséggel, más közoktatási intézményekkel, fejlesztőpedagógussal, gyógypedagógusokkal, szociális segítővel, pszichológussal, védőnővel, orvossal. A tanulók nevelése-oktatása érdekében a pedagógusok kiemelten figyelnek arra, hogy a tanulók személyiségének minden dimenzióját a keresztény értékrendre építve folyamatosan gazdagítsák, de az intézmény széleskörű szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkeznek. Szakmai közösségeik bátran fordulnak szakemberekhez segítségért, vagy szakmai tapasztalatokért, (SZMSZ, beszámolók, interjúk)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

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

teljesül

Az intézményben magas színvonalú a szakmai műhelymunka:óralátogatások, óramegbeszélések, hospitálások, munkaközösségi megbeszélések, a pedagógiai bizottság biztosítja a jó gyakorlatok átadását, a belső tudásmegosztást. Az intézmény belső szervezeti kultúrájának egyedi megvalósítása a Marista-kísérés. Az intézményben magas színvonalú a szakmai műhelymunka, ahol a vezető folyamatosan figyelemmel kíséri a kollégák szakmai felkészültségét, a mindennapokban végzett munkáját. A pedagógusok Marista és Dolgozók kíséretében is részt vesznek, melynek során a feltáró beszélgetés is gyakori. A továbbképzések konkrét tervezése és szakaszai az éves beiskolázási tervben jelennek meg. Ütemterv készül a továbbképzés teljesítésének időbeni eloszlásához. MIR képzési igény felmérő lap segítségével a tervezés előtt a pedagógusok leadhatják igényeiket. (interjúk, beszámolók)

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

teljesül

A POK általi, valamint a belső képzések révén rendszeres fejlődési lehetőségeket biztosít és támogat az intézmény, nem csak a pedagógusoknak, hanem a teljes alkalmazotti körnek is. Marista rend által szervezett képzések is a belső tudásmegosztás színterei: évente két gyermekvédelmi képzés, lelki evangelizáció, minőségirányításhoz kapcsolódó képzések. Nevelőtestületi, bizottsági és munkaközösségi értekezletek alkalmával lehetőség nyílik a belső tudásmegosztásra. Személyes és online formában is megtörténik egymás tájékoztatása és új ismeretek átadása. Emellett a Marista Pedagógiai Nap és a Lelki napok is lehetőséget nyitnak e felé. Az igazgató-helyettes a tantestületi értekezleteken vitaindítót tart, egy-egy nevelési-oktatási helyzetet önállóan elemez, szakterületéhez tartozó témában belső továbbképzést szervez. (Munkaterv, Beszámoló, SZMSZ)

4.2.3. A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

teljesül

A belső tudásmegosztás irányítása a munkaközösség-vezetők, bizottságvezetők feladata. Megosztják egymással a továbbképzéseken szerzett ismereteiket értekezleteken, megbeszéléseken. Hospitálások, belső képzések minden évben több alkalommal megvalósulnak, ám a bemutató órák rendszerét szeretnék visszaépíteni, szervezeten megvalósítani. Aktív szerepvállalás, tudásmegosztó szerep a jellemző, hisz az intézmény valamennyi pedagógusa nyitott az új módszerek elsajátítására és bevezetésére. Tantestületi és munkaközösségi értekezletek alkalmával megbeszélik, összegzik és értékelik a tapasztalatokat. A sikeres módszereket a munkaközösségek megosztják egymással, majd beépítik a napi gyakorlatba. Ezeket hospitálások alkalmával elemzik. A kevésbé sikeres, sok eredményt nem hozó módszerek helyett innovatív és hatékony technikákat, metódust keresnek. Lehetőség van a munkaközösségi foglalkozások keretein belül a tudásmegosztásra, szakmai feladatok megbeszélésére. (beszámolók, interjúk)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.1. Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

inkább teljesül

Nevelőtestületi értekezlet, munkaközösségi, bizottsági megbeszélések, szakmai beszélgetések alkalmait és minden csatornát felhasználnak a kétirányú információáramlás biztosítására. A fenntartó kezdeményezésére kipróbálási szakaszban tart az intézmény marista kommunikációs terve, mely a külső és belső kapcsolattartási folyamatokat szabályozza és melyben összefoglalás található az iskola kommunikációs csatornáiról. (Interjúk, beszámolók)

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

teljesül

Az intézményben rendszeresen terveznek és végeznek nevelőtestületi közösségfejlesztő tevékenységeket, a dolgozók közötti együttműködés és kommunikáció erősítése céljából. Információáramlás hatékonysága biztosított, a meglévő csatornák felhasználásával történik. Alapja a kommunikációs terv. A KRÉTA napló bevezetése ebben a tanévben történt, de jól működik a Hetiterv is. Az információáramlás a tanárok-diákok között megfelelő, a családi légkör, a mindennapi

találkozások szülők-tanárok között hatékonyan működik. Az információk áramoltatásának az alapidokumentumokban által meghatározott rendje van. (SZMSZ, Interjúk)

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

teljesül

Az intézmény minden esetben a külső szabályozókban, illetve a belső eljárásrendnek megfelelő információ közlési, információ átadási formát alkalmazza. Az információátadás minden szükséges esetben megfelelően dokumentált. Ezt mutatja az e-napló, a jegyzőkönyvek, a tanárikban elhelyezett hirdetőtábla, az elektronikus levelezés, a heti program-terv, köröző füzet is. Az iskolavezetés és a kollégák a szóbeli, az írásbeli és az elektronikus kommunikációt egyaránt használják. Az aktuális feladatokról való tájékoztatás különböző módjai és eszközei léteznek: nevelőtestületi információátadó értekezlet, tanárikban elhelyezett hirdetőtábla, elektronikus levelezés, heti program-terv, köröző füzet, munkaközösség-vezetők, bizottsági tagok információátadása szóban és írásban, beszámolóiban, zárt facebook csoport. A kommunikációs rendszer mindkét irányban (vertikálisan és horizontálisan) nagyon aktív, szóbeli és írásbeli módszerei bőségesek. (bejárás, beszámolók, interjúk)

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

teljesül

Az intézmény munkatársai számára szükséges információkhoz való hozzájutás szabályozott rendben történik. Az iskolavezetőség tagjai kötelesek: az iskolavezetőség ülései után tájékoztatni az irányításuk alá tartozó bizottsági tagokat a hatáskörükbe tartozó döntésekről, határozatokról, az irányításuk alá tartozó pedagógusok kérdéseit, véleményét, javaslatait közvetíteni az igazgatóság, az iskolavezetőség felé. Az információkhoz való hozzáférés mindenki számára biztosított - év végi és félévi beszámolók, szakmai napok, értekezletek, szakmai értekezletek, hirdetőtáblán, napi beszélgetések, hospitálások, hetiterv, dolgozói Facebook csoport. (SZMSZ, INTERJÚ)

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

teljesül

Az intézményi információáramlás fórumai az értekezletek, megbeszélések. A bizottságok célszerűségi alapon, hetente ülnek össze az aktuális feladatok megbeszélésére, tervezésére, értékelésére. Nevelőtestületi értekezletek havi rendszerességgel vannak, ahol ismerteti a vezető az elvégzett feladatok eredményességét, a megrendezett programok sikerességét, értékeli a nevelő-oktató munkát. Szükség esetén tartanak máskor is, például aktuális feladatokról való tájékoztatást: nevelőtestületi információátadó értekezleten. Rendkívüli esetben spontán megbeszélésekre is sor kerülhet. Az intézményi információáramlás fórumai az értekezletek, megbeszélések. A bizottságok célszerűségi alapon, hetente ülnek össze az aktuális feladatok megbeszélésére, megvalósítására. Nevelőtestületi értekezletek havi rendszerességgel vannak, ahol ismerteti a vezető az elvégzett feladatok eredményességét, a megrendezett programok sikerességét, értékeli a nevelő-oktató munkát. (SZMSZ, beszámolók, interjúk)

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

teljesül

A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban és a belső levelezési rendszeren keresztül is eljutnak a munkatársakhoz. A pedagógiai munka értékelések eredményének visszacsatolására az eseményt követően rövid időn belül, többnyire szóban kerül sor. Az értékelések dokumentálása is megtörténik (óralátogatás, munkaértekezlet havi értékelése, beszámolók jegyzőkönyvei). Mindig törekednek arra, hogy a pozitívumok kapjanak megerősítést, elismerést. A fejleszhető, javításra szoruló dolgok estében a javaslatokat, véleményeket, kritikákat előre mutatónak, jobbitó szándékúnak szánják. Sikerek elismerése is megtörténik, versenyeredmények – győztesek köszöntése, tanulói – tanári sikerek méltatása főként szóban, gyűlések alkalmával. Napi szinten, a dolgozói csoportban és frissen személyes találkozáskor is. Adminisztratív módon az eredmények vezetése gyakorlat. (INTERJÚK, beszámolók)

Tevékenységek

4.1. A pedagógusok többszintű együttműködésének és szakmai munkájuk intézményi célokkal összhangban történő megvalósulása.

kiemelkedő

4.2. Rendszeres, magas színvonalú belső tudásmegosztás.

kiemelkedő

4.3. Folyamatos és hatékony, több csatornán működő kommunikációs rendszer működése.

megfelelő

Fejleszhető tevékenységek

Az információáramlás lehetőség szerinti tökéletesítése, a munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk erősítése, kétirányú információáramlást támogató kommunikációs eljárásrend, terv kiépítése, hatékonyabb alkalmazása.

Kiemelkedő tevékenységek

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra. 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.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

97,44%

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.

teljesül

A partnerek beazonosítása megtörtént, annak frissítése folyamatos minden tanévben, követve a változásokat. Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti. Partneri együttműködés szempontjából legfontosabbak számunkra a szülők. Az iskolai munka megfelelő szintű irányításának érdekében az iskola igazgatósága, nevelőtestülete állandó munkakapcsolatban áll különböző intézményekkel, mint például: a fenntartó Mária Iskolatestvérek Szerzetesrenddel, a Marista tartománnyal, a Marista Intézmények Irányító Szervezetével, a fenntartóval, a Karcagi Szent István Plébániával, a Katolikus Pedagógiai Intézettel, a Máltai Szeretetszolgálattal, JNSZM Rendőr-főkapitányság Karcagi Rendőrkapitányságával, A Karcag Városi Cigány Nemzetiségi Önkormányzattal, a Gyermekétkeztetést szolgáltatóval, a helyi társadalmi és kulturális egyesületekkel, óvodákkal, középiskolákkal. (SZMSZ,PP,munkatervek)

5.1.2. A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

teljesül

Az intézmény széleskörű partneri kapcsolatrendszerrel rendelkezik, melyekkel az intézmény vezetése és tantestülete szoros kapcsolatot ápol. A partneri kör pontos ismerete, a partnerek elvárásaival kapcsolatos információk minden munkatárs számára rendelkezésre áll. A külső kapcsolatok rendszerét és szintjeit az intézményvezető határozza meg. Az egész intézményt érintő ügyekben a kapcsolattartás az intézményvezető feladata. A partneri kör pontos ismerete, a partnerek elvárásaival kapcsolatos információk minden munkatárs számára rendelkezésre áll. A külső kapcsolatok rendszerét és szintjeit az intézményvezető határozza meg. Az egész intézményt érintő ügyekben a kapcsolattartás az intézményvezető feladata. A dokumentumokban megtalálható a külső kapcsolatok felsorolása, formája, módja, gyakorisága és a kapcsolattartó. A külső kapcsolattartás irányításáért az igazgató a felelős. A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára aktív, élő kapcsolatokat tartanak fenn.SZMSZ,int.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.1. Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

teljesül

A partnerekkel szakmai, módszertani tapasztalatok összehasonlítása és átadása valósul meg a versenyképes tudásért, felzárkóztatásért: (pl.: gyermekvédelmi rendszer tagjai, Tanoda, védőnő) Együttműködési megállapodás van az egyes partnerekkel. Az iskolai lemorzsolódás megelőzése érdekében a kulcsfontosságú partnerekkel való együttműködést írásban is rögzítik: célját, tartalmát, időtartamát, a feladatokat és a felelősöket. Az együttműködések megkötéséért, felülvizsgálataért az igazgató felelős. A szülői közösséggel, mint fő stratégiai partnerrel való együttműködés tartalomleírását a PP részletezi, megvalósulásukról a beszámolókból tudunk . A stratégiai partnerekkel való kapcsolatról (szülők, szülői munkaközösség) a PP rendelkezik tartalomleírással. Együttműködési megállapodás az egyes partnerekkel létezik: (esetenként a tartalmi tevékenységet és a konkrét feladatokat is tartalmazva). (SzMSZ, PP,beszámolók)

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

teljesül

Az intézmény terveinek elkészítése során megtörténik az érintett külső partnerekkel való egyeztetés. Fenntartói egyeztetés a vezetői bizottsági üléseken. A fenntartó teljes mértékben támogatja a szervezet céljaival összhangban lévő képzési igényeket. a tervek készítése előtt minden évben megtörténik a szülői,

fenntartói elégedettséget mérő kérdőívek vizsgálata. Az intézmény már a tervezési folyamatba bevonja a partnereit és azoknak az érdek és elvárás rendszerét is figyelembe véve építi be a rövid-közép és hosszú távú terveibe.(pályázatok, projektek, kirándulások, zárandoklat) A szülőkkel, mint kulcsfontosságú partnerekkel szoros az intézmény kapcsolata. A szülői közösség működésével, tájékoztatásával, kapcsolattartással, egyeztetéssel összefüggő tudnivalókat az SZMSZ tartalmazza. Az iskolai szülői közösség vezetőségét az iskola igazgatójának tanévenként legalább egy alkalommal össze kell hívnia, melyen tájékoztatást kell adnia az iskola feladatairól. (beszámoló, betekintés, interjú)

5.2.3. Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

teljesül

A fogadóórákon, fórumokon túl az intézmény szervezésében történő közösségépítő, hagyományörző és ünnepi, hitéleti alkalmak kapcsán az igények felmérése, megismerése megtörténik. Szociális Bizottságunk évente közösségi/családi napot szervez a családokkal, szülőkkel való partneri kapcsolat feltérképezésére. Fenntartói, szülői, tanuló visszajelzések vizsgálata is rendszeres. Elemzik a MÉR megállapításait. A mérés eredményeit elemzik, részét képezik a beszámolóknak, melyek indukálják az új tanév célkitűzéseit. (interjú, beszámoló)

5.2.4. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

teljesül

A panaszkezelést a minőségirányítási rendszer eljárásrendje szabályozza. További részei a Partneri elégedettség mérése, a Nemmegfelelések kezelése, a Helyesbítő és megelőző intézkedések. Minden eltérést, panaszt bejelentő lapon rögzítenek, melyen a későbbiekben nyomon követhető az azonnal javító intézkedés, vagy a helyesbítő tevékenység. Az informatikai rendszerek nem megfelelőségeinek kezelésére a rendszergazda közvetlen jelzőrendszert dolgozott ki. Bevezetési szakaszban van intézményben a Szülői Fórumok rendszeres találkozóinak bevezetésével a közvetlen panaszkezelési lehetőség. A panaszkezelés a fegyelmi eljárás és a kártérítés részletes szabályait is rögzíti. A fegyelmi eljárást egyeztető eljárás előzheti meg. A fegyelmi büntetés lehet: megrovás, szigorú megrovás, meghatározott kedvezmények, juttatások csökkentése, megvonása, áthelyezés másik osztályba, tanulócsoporthoz vagy iskolába, eltiltás a tanév folytatásától, kizárás az iskolából. (betekintés)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

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

teljesül

Az intézmény eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek. Az iskola honlapján az intézmény dokumentumai az érdeklődők és az iskola valamennyi partnere számára elérhető. Szülői értekezleteken, nyílt napokon, elektronikus felületeken informálja partnereit. SZMSZ, Házi rend, honlap, vezetői interjú, beszámoló).

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

teljesül

Az iskola honlapja a legjobb, a leggyorsabb tájékoztatási felület, forma. A Tanodával, a szülőkkel mindennapos kapcsolat révén akár személyesen, vagy kiküldött levelek révén is. Szülői értekezleten, az iskola Facebook oldalán, a honlapon, az E-krtában. A helyi médiákban, újság, televízió, Karcagi Hírmondó tájékoztatják a város lakosságát. (interjú, honlap)

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

teljesül

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolnak és fejlesztenek. Az e-napló bevezetése ennek a tanévnek a során valósult meg, de a Kommunikációs terv bevezetése és tapasztalatai fontos jelzőrendszerként működik. A partneri háló bővítését és a

programok fejlesztésével kapcsolatos tevékenységeket a munkatervben jelölik ki, és megvalósításukról a beszámolók adnak visszacsatolást. (interjúk, beszámolók) (interjúk, beszámolók)

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

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

teljesül

Az intézmény a helyi közélet aktív tagja szeretne lenni nyitott iskolaként, ezért részt vállal a szűkebb és tágabb közösség életében. Külső értekezletek, konferenciák, intézményi látogatások, ünnepek, az oktatási bizottság tagjaként, helyt adva továbbképzési központnak, sportfoglalkozásnak. A helyi közéletben való részvétel a tanulók fellépésével, a vezetőség és tantestület reprezentatív részvételével, helyi városi farsangi felvonulás szervezésével. A feladatvállalásaiban jelen van több szinten: városi, egyházi, honvédelmi, szegregátum pályázat, karitatív tevékenységek, szolidaritási akciók. Az intézmény a szegregátumok fejlesztésében kiemelt szerepet vállal. A társadalmi érzékenyítés, a nyitott iskola megvalósítása fő céljuk. A város szempontjából könnyebbé teszi, hogy közel 300 hátrányos helyzetű gyermek nevelését, oktatását, egész napos foglalkoztatását ellátja az iskola. (beszámolók, interjúk)

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

teljesül

A külső rendezvényeken való fellépések kihasználása lehetőséget nyújt az intézmény képviselőire, a társadalmi érzékenyítésre. Az iskola tanulói, pedagógusai minden kínálkozó alkalmat megragadnak, és aktívan részt vesznek a helyi közéletben, főként a spirituális élményre alkalmas lehetőségeket szerveznek, pld. diákmisék, lelki gyakorlatok az iskolai Kápolna látogatása az adventi gyertyagyújtások, Betlehem, házszentelés, hamvazkodás, passiójáték, máriás tiszteletek, Szent Marcellin napjáról való megemlékezés. Sport rendezvényeken is szerepelnek, vagy az intézmény ad helyet a városi iskolák versenyének (focibajnokság). A hitéletbe történő bekapcsolódás, a külső rendezvényeken való fellépések kihasználása lehetőséget nyújt az intézmény képviselőire, a társadalmi érzékenyítésre. (Beszámolók, interjúk)

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

teljesül

A magyar kultúra napján Karcag Város Kultúrájáért és Sportjáért díjakat adnak át. A szülők segítő munkáját a ballagáson, évvégi ünnepségen ismerik el. Köszönetnyilvánítások jelennek meg minden partneri támogatásért az intézmény ünnepségein, Facebook oldalán, az iskolai honlapon. A magyar kultúra napján Karcag város kultúrájáért és sportjáért díjakat adnak át. A szülők segítő munkáját a ballagáson, évvégi ünnepségen ismerik el. (beszámolók, interjúk)

5.4.4. Az intézmény a fenntartható fejlődés pedagógiájának megvalósítása érdekében együttműködik más intézményekkel, szervezetekkel is, támogatja a pedagógusok és tanulók részvételét olyan projekteknél, amelyek erősítik a résztvevőkben a fenntartható fejlődés szemléletmódját.

inkább teljesül

Az intézmény a fenntartható fejlődés pedagógiájának megvalósítása érdekében együttműködésre kész: Te szedd! programok, Kupakgyűjtési akció, hulladékgazdálkodás, élménypedagógiai pályázatban való részvétellel, illetve az Ökotársasjáték helyi rendezvényébe is bekapcsolódtak. A gyerekek megtapasztalják és aktív részeseivé válnak a hulladékkezelési probléma megoldásának: az épület folyosóin, udvarán komposztáló és szelektív hulladékgyűjtésre alkalmas edények vannak. A Hűsítő ligetek projekt keretében a madáretetés, faültetés, kirándulások és takarítási akciók valósulnak meg. (PP, Bejárás, beszámolók, interjúk)

Tevékenységek

5.1. A pedagógiai program céljainak megvalósítását támogató partneri kapcsolatok kialakítása.

kiemelkedő

5.2. A partnerekkel való együttműködés az intézményi dokumentumokban szabályozott.

kiemelkedő

5.3. A partnerek tájékoztatása rendszeres, szabályozott.

kiemelkedő

5.4. Az intézmény közéletben való részvétele nyomon követhető.

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

A társadalmi érzékenyítés, a nyitott iskola megvalósítása érdekében lehetőség szerint még több és árnyaltabb szerepvállalás, közéletben való részvétel. A fenntartható fejlődés pedagógiájának megvalósítása érdekében sokrétűbb együttműködés javasolt más intézményekkel, szervezetekkel, mivel e tekintetben az intézménynek meghatározó és kizárólagos szerepe van a szemléletformálásban.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt tudatosan megtervezi, kialakítja és következetesen működteti, szabályozza. A partnerek köre és az együttműködés formái a dokumentumokban jól nyomon követhetők.

6. A pedagógiai működés feltételei

94,87%

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.
teljesül

A pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra kialakítása, fejlesztése folyamatos. Időszerű lenne egy tornaterem és tornapálya korszerűsítés. A bővítéshez az intézmény keresi az anyagi lehetőségeket, pályázatokat, helyi támogatókat. A tantermek ergonomikus székekkel való felszerelése évről évre történik. A számítógépes park cseréje 2020-ban megtörtént. Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé. Az éves beszámoló tartalmazza az intézményi fejlesztéseket. (PP, bejárás)

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.

inkább teljesül

Az intézmény működésének minőségét meghatározza az infrastruktúra. A környezet és tárgyi feltételek megújítása, karbantartása folyamatos. A felújításokhoz és fejlesztésekhez pályázati lehetőségeket is szeretnének bevonni. A források megteremtéséhez fenntartói támogatással bír az intézmény. Az intézmény működésének minőségét meghatározza az infrastruktúra. A környezet és tárgyi feltételek megújítása, karbantartása folyamatos. A felújításokhoz és fejlesztésekhez pályázati lehetőségeket is szeretnének bevonni. A források megteremtéséhez fenntartói támogatással bír az intézmény. A vezetővel való beszélgetés során az infrastrukturális fejlesztések is szóba kerültek, intézkedési tervet nem láttunk (Interjúk, bejárás)

6.1.3. Az intézmény a fenntartható fejlődés szempontjait szem előtt tartva, az erőforrások tudatos, takarékos felhasználására törekszik, amellyel jó példát mutat a tanulók, a szülők és a külső partnerek felé.

teljesül

A fenntartható fejlődés szempontjait szem előtt tartva törekszenek az erőforrások tudatos, takarékos felhasználására. Led izzókra cserélték a meglévő világításukat. Energiatakarékosságra nevelik gyermekeiket. Energiatakarékossági eljárásrendet vezettek be ebben a tanévben. Az újjal épülő intézményrészükön már napkollektorokkal segítik az energiákkal való takarékoskodást. Újrahasznosított papírra is nyomtatnak, de egyre inkább a digitális formát választják, ezzel is példát mutatva partnereiknek. Az intézmény igyekszik a rendelkezésre álló erőforrásokat optimálisan felhasználni. A jelenlegi energiaválság miatt takarékosági intézkedéseket vezetett be. (interjúk, beszámolók, bejárás)

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

6.2.1. Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

teljesül

Az igényfelmérés a MIR eljárásrendje alapján minden évben megtörténik. A költségvetési terv létrejöttét megelőzi. A fenntartóval egyeztetve rövid és hosszú távú intézkedési terv jön létre. A pedagógusok képzési igényeire a beiskolázási terv reagál. A személyes és szervezeti igények összehangolása ennek alapján történik. Marista specialitás a Kísérés, évente kétszer minden dolgozónak, mely szintén teret ad az igények megismeréséhez. (Beszámolók, interjú, betekintés)

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

inkább teljesül

A fenntartó egyértelműen segíti az intézményt, egyéb források felkutatása szükséges lehet. Így történt a humán erőforrás fejlesztés: rendszergazda, gyermekvédelmi felelős, még egy félállású pedagógiai asszisztens, számítógép park, kápolna felújítás, ergonomikus székek, asztalok, függönyök cseréje,

fejlesztőpedagógus képzés, eDiakompetenciafejlesztés képzés, majd csatlakozás. KRÉTA rendszer alkalmazása. A különleges bánásmódot igénylő tanulók neveléséhez, oktatásához szükséges tárgyi feltételek jelenleg adottak. humánerőforrás fejlesztés: rendszergazda, gyermekvédelmi felelős, még egy félállású pedagógiai asszisztens, számítógép park, kápolna felújítás, ergonomikus székek, asztalok, függönyök cseréje, fejlesztőpedagógus képzés, eDiakompetenciafejlesztés képzés, majd csatlakozás. KRÉTA rendszer alkalmazása. A különleges bánásmódot igénylő tanulók neveléséhez, oktatásához szükséges tárgyi feltételek jelenleg adottak. (Munkatervek, Beszámolók, Vezetői interjú, BEJÁRÁS)

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

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

teljesül

Az intézményben modern informatikai eszközök birtokában végezhetik a nevelő-oktató munkát. Az IKT eszközellátottság a csoportszámokhoz, feladatokhoz megfelelő. Informatikai eszközök segítik a pedagógusok felkészülését, a tanórákon lehetőség van interaktív tábla használatára, az internet elérhető. Az IKT tanórai alkalmazása, kihasználtsága megfelelő, folyamatosan bővíthető, erre a pedagógusok nyitottak. Az intézmény rendelkezik lappal, kivetítővel, interaktív táblákkal, amit a pedagógusok rendszeresen alkalmaznak oktató munkájuk során. (Beszámolók, interjúk,etekintés az E-naplóba, bejárás)

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

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

teljesül

A szakos ellátottság biztosított, az oktató - nevelő munka hatékonyságának érdekében a vezető és a fenntartó támogatja a további szakképesítés megszerzését, a továbbképzéseken való részvételt. Meglévő végzettség mellé új megszerzése –több feladatnak való megfelelést biztosít. A pedagógusaik nyitottak a képzések iránt. Az intézmény felméri humánerőforrás szükségletét, megteszi a lépéseket annak biztosítására. Ennek hatékonyságát esetleg növelni lehetne. (munkatervek, beszámolók)

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

teljesül

Az intézményvezető a nevelő-oktató munkára vonatkozó személyi elvárások teljesítése érdekében folyamatosan együtt működik a fenntartóval. Idejében jelzik, álláshirdetést adnak fel. Továbbképzési és beiskolázási terv elkészítésével és jóváhagyásával is alátámasztják. Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás-szükségletéről. A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára, megoldást keres biztosítására. (Vez interjú)

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

teljesül

A pedagógusok feladatkörét, hatáskörét az SZMSZ és a munkaköri leírások tartalmazzák. A bizottsági és munkaközösségi munkatervek és beszámolók szerint a vezető törekvése, hogy a feladatok delegálása az adott pedagógus egyéniségéhez a lehető legjobban illeszkedjen, és az egyenletes terhelés és az önkéntesség elve is megvalósuljon. A tantárgyfelosztás, órarend, szabadidős tevékenység szervezése lehetőség szerint figyelembe veszi az előbbieket mellett a pedagógusok vállalkozó kedvét is. A szervezeti és működési szabályzat kiemelten kezeli az egyenletes munkaterhelést. A feladatok megosztása a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik. A tantestületben, mindenkire jut feladat. A feladatok leosztásában a munkaközösségek vezetői is segítenek, mert nagyobb ráhatásuk van a kisebb csoportjukra. (SZMSZ, Munkatervek, Vezetői interjú)

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

teljesül

Valamennyi pedagógus rendelkezik a feladatellátáshoz szükséges végzettséggel, többen másoddiplomával, szakvizsgával is. A pedagógusok végzettsége megfelel a törvényi előírásoknak. ((Beszámoló, interjú, Önért jkv)

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

teljesül

A továbbképzési programot a pedagógiai programban megfogalmazott célokhoz és feladatokhoz alakították. Az életpályamodell magasabb szintjeinek elérését az iskolavezetés szorgalmazza. A pedagógus továbbképzési program és az éves terv összeállításának szakmai szempontjai közül az elsődleges mindig a szakos ellátottság megvalósítása az intézményben. Az aktuálisan jelentkező elvárásokra azonnal reagálnak. A továbbképzési program tükrözi az intézmény sajátosságát, a vezető elkötelezetten szorgalmazza az életpályamodell magasabb szintjeinek elérésére tett lépéseket. (interjú, továbbképzési terv)

6.4.6. A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

teljesül

A vezető felkészült, aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzés, értékelés kialakításában, működtetésében. Az óralátogatások, megbeszélések az éves munkatervben tervezettek, rendszeresek. A pedagógusok értékelésében a fejlesztő jelleg érvényesül, az egyéni erősségekre fókuszálva. Az önértékelés, az ellenőrzések, értékelések, a dokumentumok felülvizsgálatának is részese, a gyermekvédelem felelőse, a vezetői bizottság irányítója, a pedagógiai bizottság tagja. A vezetők elkötelezettek az intézmény céljai iránt, megfelelően képviselik az intézmény érdekeit. (interjú, beszámoló)

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

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

teljesül

Az intézmény vezetése személyesen és aktívan részt vesz a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében. Példaadó szerepet tölt be, és szolgálja tevékenységével az intézményben dolgozók munkáját. A prevenciós programok a vezető állította össze. Az eDia rendszerhez kapcsolódást propagálta, a nyitott iskola létrehozását szorgalmazta. Fejlesztőeszközök kiválasztása, alkalmazása, adaptálhatósága más területeken személyes szakmai példáján, fejlesztőpedagógusi gyakorlatán keresztül valósul meg. A vezetés a megfelelő kommunikáció, a közös programok biztosításával segíti a szervezeti kultúra fejlesztését. Az információáramlás útjai biztosítottak a pedagógusok, a szülők és a tanulók felé. Az információáramlás kölcsönössége biztosított. (vezetői interjú, bejárás)

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

teljesül

Az SZMSZ-ben, pedagógiai programban, házirendben, gyermekvédelmi protokollban meghatározott normákat betartják. A katolikus etikai kódexben foglaltakhoz igazodnak. Az intézmény harmonikus működését közösen hozott szabályok biztosítják, amelyet a felek kölcsönösen elfogadtak. (SZMSZ, PP)

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

teljesül

A nevelőtestület tagjai mindennapi pedagógiai munkájuk során szorosan együttműködnek egymással, a munkacsoportok, bizottságok között nincs éles választóvonal. Gondolkodásmódjuk partnerszemléletet tükröz. A felmerülő problémák, feladatok megoldása során a kollégák segítik egymást. A munkaközösségek és a bizottságok is szoros kapcsolatban állnak: tapasztalataikat és információkat folyamatosan megosztják egymással. A pedagógusok munkáját az elkötelezettség jellemzi. Munkájukban igényesek, megpróbálják a leghatékonyabb fejlesztést biztosítani tanítványaik számára. (Önért jkv, Ped interjú)

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

A jó gyakorlatok és új tanulásszervezési eljárások bevezetésének, alkalmazásának és megosztásának lehetőségével élnek a pedagógusok. Hospitálások révén, munkaközösségi foglalkozásokon, bemutató órákon tanuló szervezetként építik egymást. A digitális csoportban is megosztják a jó gyakorlatokat. Az intézmény pedagógusai nyitottak, az új módszerek kipróbálására, szívesen vesznek részt különböző továbbképzéseken, tanfolyamokon. A pedagógusok változatos munkaformákat és tanulásszervezési eljárásokat alkalmaznak. A nevelőtestület tagjai a munkaértekezleteken ismertetik a továbbképzések során tapasztaltakat, majd gyakorlatok bemutatásával, annak tantestületi szintű elvégzésével válik teljessé a belső képzés. Az összegyűjtött jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen kívül, szűkebb környezetben és a tágabb közösséggel (más iskolák) történő megosztása lehetőséget biztosít az egymástól tanulásra, az intézmény jobb megismerésére. (Interjúk, Önért jkv)

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

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

teljesül

Az iskola hagyományainak ápolása, fejlesztése, bővítése, valamint az iskola jó hírnevének megőrzése, öregbítése az iskolaközösség minden tagjának joga és kötelessége. A hagyományok ápolásával kapcsolatos feladatokat a pedagógiai program, az ünnepélyekre, megemlékezésekre vonatkozó konkrét időpontokat, a rendezvények hagyományait a munkaterv tartalmazza. A műsorok időpontját, a szervezési felelősöket a nevelőtestület az éves munkatervében meghatározza. Egyházi ünnepek, nemzetiségi napok, családi napok, megemlékezések, iskolai és iskolán kívüli fellépések. Az intézményben ápolják a helyi hagyományokat, azok megjelennek az alapidokumentumokban és a mindennapi tevékenységek során. A vallásos hagyományok ápolása kiemelt figyelmet kap. (PP.,SZMSZ, beszámolók)

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

teljesül

Az intézményt 2010 – ben átvette a Marista Szerzetesrend. Előtte Zádor Úti Általános Iskola volt, állami fenntartásban. Az emlékeket őrzik, a régi tablókat nyilvánossá tették, építenek a régen idejárók jó indulatára, szép emlékeire. Helyet biztosítanak az osztálytalálkozóknak. Az intézmény nyitott a meglévő és új hagyományok teremtésére. (PI hitéleti, Marista-hagyományok, vagy cigány hagyományok, szokások megmutatása). Külső partnereik elismerik az iskolát. Az intézmény honlapján teszi közzé az aktuális közösségi eseményeket. A hagyományok ápolása nagy múltra tekint vissza. Új hagyományok teremtése a szerzetesrend átvételével kezdődött. (PP, interjúk)

6.7. Hogyan történik az intézményben a feladatmegosztás, felelősség- és hatáskörmegosztás?

6.7.1. A munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről rendszeresen beszámolnak.

teljesül

A munkatársak felelőssége, hatásköre pontosan meghatározott az SZMSZ-ben, munkaköri leírásokban. Az eredményekről történő rendszeres beszámolás meghatározott a munkatervben és megjelenik a beszámolóban. A felelősség- és feladatmegosztást az SZMSZ tartalmazza minden munkakörre kiterjedve. Az eredményekről félévkor és tanév végén írásbeli beszámoló készül (osztályfőnöki, felelősök, intézményi). (SZMSZ, beszámolók)

6.7.2. A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

teljesül

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes leterhelés mellett, az egyéni vállalkozói kedv és fizikai állapot figyelembevételével is történik. A tantestületben mindenki kap feladatot szakértelme és kompetenciái alapján. Az egyenletes terhelés megvalósul. (SZMSZ, kérdőívek, interjúk)

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

A felelősség és a hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában rögzítetteknek, és támogatják az adott feladat megvalósulását. Az intézményvezető közvetlen munkatársai munkájukat munkaköri leírásuk, valamint az intézményvezető közvetlen irányítása, kísérő tevékenysége mellett végzik. A pedagógusok felé delegált feladatok figyelembe veszik a pedagógus személyiségét és az egyenletes terhelést, ezzel támogatva az adott feladat minél sikeresebb megvalósulását. Az elvégzett feladatokat havi rendszerességgel értékelik. Az SZMSZ rögzíti a hatásköröket és támogatják a feladatok megvalósulását. (SZMSZ, Munkaterv, Vezetői interjú, Önért jkv)

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

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

teljesül

A vezető az intézményi folyamatok megvalósítása során szükséges döntések előkészítésébe, meghozatalába bevonja munkatársait és partnereit. A döntésekhez szükséges információkat a vezető megosztja az érintettekkel. A döntéshozatali folyamatoknál figyelembe veszik az SZMSZ előírásait. A vezetői bizottság minden döntésnek részese. A munkaterv elkészítését előkészítő munka előzi meg. Az előzetes megbeszélések, ötletek, javaslatok alapján készülnek el a munkaközösségek munkatervei, amely alapján az intézményvezetés az intézményi munkatervet összeállítja. (interjúk) (interjúk, beszámolók)

6.8.2. Ennek rendje kialakított és dokumentált.

teljesül

Ennek rendje kialakított és dokumentált a MIR-ben és a vezetői bizottsági munkatervben. Az intézményi alapidokumentumok, illetve a többi stratégiai és operatív dokumentum esetében is a dokumentumok részeként nyomon követhető a legitimáció folyamata. A tervezés tervszerűen történik az évek óta megszokott eljárásrend alapján. (SZMSZ, PP, Munkaterv, Beszámolók)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

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

teljesül

A folyamatos fejlesztésre vonatkozó javaslatokra a vezetés nyitott. A szakmai innovációkat támogatják. A pedagógusok nagyon innovatívak, megújulni képesek a gyerekek fejlődése érdekében. Az intézmény dolgozói jelzik a vezetés felé, hogy milyen eszközökre van szükségük munkájuk során ezzel segítve a fejlesztést. Az igényfelmérés a tanév elején megtörténik. (interjúk, bejárás, beszámolók)

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

inkább teljesül

Az intézmény vezetése ösztönzi és meg is teremti a lehetőségét az innovatív munkahelyi szakmai csoportok létrejöttének. Támogatja a témahetek megvalósítását, új tanulás módszertani eljárások alkalmazását, jó gyakorlatok elsajátítását. Bemutató órák szervezése, belső tudásmegosztás biztosított. A marista Mongatne innovációs díj motiválja a jó gyakorlatok dokumentálását is. Az intézmény tantestülete fogékony az innovatív megoldásokra. A pedagógusok folyamatosan keresik a szakmai megújulás, a különböző tanítási-tanulási technikák elsajátításának lehetőségeit. Az éves munkatervben tervezett

nevelőtestületi értekezlet lehetőséget ad a pedagógusok munkájának megismerésére (óralátogatás), a jó gyakorlatok belső átadására, viszont a külső megosztás még fejleszthető. (Őnért jkv, Ped interjú)

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

teljesül

A nevelőtestület nyitott az innovációkra, a nevelő - oktató munka hatékonyságának növelése, a tanulói kompetenciák fejlesztése érdekében. (Interjúk, betekintés)

Tevékenységek

6.1. Az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak megfelelő infrastruktúra biztosítása.

megfelelő

6.2. A különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának megfelelő tárgyi környezet kialakítása.

kiemelkedő

6.3. Rendszeres és nyomon követhető IKT-eszközhasználat.

kiemelkedő

6.4. Átgondolt, tervezett, az intézmény pedagógiai értékeinek, céljainak megfelelő humán erőforrás-szükséglet biztosítása.

kiemelkedő

6.5. Magas szintű és hatékony szervezeti kultúra megléte jellemző.

kiemelkedő

6.6. Az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő tevékenysége megvalósul.

kiemelkedő

6.7. Szabályozott felelősség- és hatáskörmegosztás.

kiemelkedő

6.8. A munkatársak döntéselőkészítésbe való bevonása.

kiemelkedő

6.9. Innovációra nyitott szervezeti kultúra működése.

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

Az intézmény értékeinek, pedagógiai struktúrájának, céljainak megfelelő, szélesebb spektrumú infrastruktúra biztosítása. A tanári innovációk és jó gyakorlatok gyűjtése és megosztása szűkebb környezetben és a tágabb közösséggel (más iskolák) lehetőséget biztosít az egymástól tanulásra, az intézmény jobb megismerésére.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény szervezeti kultúrája, pozitív légköre miatt az itt dolgozó pedagógusok jól érzik magukat a közösségben. A közösség tagjai odafigyelnek egymásra, segítik egymás munkáját. A jól körülírt hatáskörök és felelősségmegosztás segíti az intézmény hatékony működését. Az intézmény rendszeresen felméri humán erőforrás szükségletét, ezek hiányát időben jelzi a fenntartó felé. Az intézményben rendelkezésre álló IKT eszközöket hatékonyan alkalmazza a tanórai és tanórán kívüli tevékenysége során. Ennek használatát az egész tantestület továbbképzésen sajátította el. Az intézmény szervezeti kultúrája, pozitív

légköre miatt az itt dolgozó pedagógusok jól érzik magukat a közösségben. A közösség tagjai odafigyelnek egymásra, segítik egymás munkáját. A jól körülírt hatáskörök és felelősségmegosztás segíti az intézmény hatékony működését.

7. Az intézménytípusra vonatkozó nevelési, nevelési-oktatási irányelvben meghatározott országos szakmai elvárásoknak és az intézményi céloknak való megfelelés

95,83%

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.

teljesül

A Pedagógiai program megfelel a szabályozó dokumentumban foglaltaknak, jogszabályi háttére kidolgozott. A helyi viszonyok figyelembe vételével fogalmazzák meg céljaikat. A dokumentumok felülvizsgálata folyamatos, követi a törvényi változásokat. Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban foglaltakkal. (PP, beszámoló, betekintés)

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

teljesül

A Pedagógiai program tartalmazza az intézményre vonatkozó sajátosságokat. Az intézmény sajátos nevelő-oktató munkája a keresztény értékrendre épít, biztosítja a keresztény gondolkodás jelenlétét; marista nevelési elveket és módszereket alkalmaz; korszerű, változatos tevékenységkínálatot nyújt tanulóinak számára; a fenntartó rend által kidolgozott Gyermekvédelmi útmutatónak megfelelően cselekszik a gyermekvédelem, a prevenció érdekében. Kellő figyelemmel és körültekintéssel történik az intézmény fejlesztésének tervezése, nemzetiségi és hitéleti tartalmak törvényes szabályozott beépítése. Minden dokumentumban megjelennek az intézmény sajátos jellemzői. A jogszabályi elvárásokat sajátos cél és feladatrendszerrel egészíti ki, mely a hitéleti és nemzetiségi tartalmakkal bővíti. (PP, SZMSZ, betekintés)

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

7.2.1. Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

teljesül

A tervezés és a megvalósítás a pedagógiai programban előirányzottaknak megfelel. A munkatervekben és a beszámolóban nyomon követhető. A munkatervekben meghatározott feladatok, célok megfelelnek a Pedagógiai programban foglaltaknak. Az éves beszámolóban ennek megvalósulása nyomon követhető. (PP, munkaterv, beszámoló)

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

teljesül

Minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek, terveinek ütemezése, ami a munkatervekben, a feladatok végrehajtását, megvalósítását segítő intézkedési tervekben rögzítik. Az éves beszámoló reflektálnak a munkatervekben tervezett feladatok megvalósítására. Az éves munkatervekben részletesen látható a dokumentumok tervezése, a munkaközösségek munkatervei kitérnek a saját programjaik megvalósítására is. (PP, SZMSZ, munkaterv, interjú).

7.2.3. A tervek nyilvánossága biztosított.

teljesül

A tervek nyilvánossága biztosított, az iskola honlapján elérhetőek. (honlap)

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

teljesül

Az éves munkatervekben, a továbbképzési tervben, az intézkedési tervben megjelennek a pedagógiai program kiemelt céljai, a feladatokhoz rendelt ütemezés rövid és hosszútávú céljai, ellenőrzési pontjai, szakaszai, elvárt eredményei, az erőforrások, a bevontak köre. A célokhoz rendelt feladatok megtalálhatók a munkatervekben, a megvalósulásukat a beszámolók tartalmazzák. A munkaterv, a képzési program és a fejlesztési terv azokat az elveket tartalmazzák, melyeket a pedagógiai programban meghatároztak. A képzések, továbbképzések célja azoknak a készségeknek, kompetenciáknak, ismereteknek a bővítését, megújítását, fejlesztését priorizálja, amelyekre szükség van a köznevelési munka során alkalmazott tevékenységek, oktatás-nevelés, mérés-értékelés, kompetenciafejlesztés, irányítási, vezetési feladatok elvégzéséhez. A tervek meghatározzák a kiemelt célokat, az ezekhez kapcsolódó feladatokat.

(Munkaterv, Intézkedési terv, továbbképzési program, beszámolók, PP)

7.2.5. 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.

teljesül

A képzési tervben megjelenik az intézmény jelenlegi és jövőbeni elvárásainak való megfelelés, építve a pedagógusok egyéni szakmai fejlődésére is. A továbbképzési program, a beiskolázási terv a munkatársak szakmai igényeivel összhangban van, a képzések kijelölése tudatosan történik, a szervezeti igények befolyásolják azokat. Figyelembe veszik a pedagógusok egyéni karrierterveit. (Kísérés, képzési igény lap MIR) Az intézmény biztosítja a pedagógusok szakmai megújító képzéseken való részvételét az intézmény szükségleteinek valamint az egyéni életpálya figyelembevételének megfelelően. Szakvizsga megszerzését preferálják. A beiskolázási tervben meghatározott képzések az aktuális célokat támogatják, (pl. fejlesztőpedagógusképzés, család-és gyermekvédelem, tanulás tanítása, IKT képzések), figyelembe véve a pedagógusok képzési igényeit, terveit. Továbbképzési program nagy hangsúlyt fektet az intézményi eredményességre. (Beiskolázási terv, Továbbképzési program, beszámolók, interjúk)

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

inkább teljesül

A taneszközök (tankönyv, munkafüzet, térkép, stb.) kiválasztása a hatályos és vonatkozó jogszabályok betartásával történik. Igyekeznek a tankönyvek kiválasztásánál figyelembe venni a pedagógusok igényeit, szem előtt tartani az intézmény prioritásait. Digitális eszközök megléte BEJÁRÁSON megfigyelhető:(tanterem jól felszereltek, fejlesztőszoba, tornaterem). A választott taneszközök a kerettantervnek megfelelnek és a tankönyvjegyzéken szerepelnek. A szaktanárok összeírják, munkaközösségek tagjai közösen megbeszélik, majd javaslatot tesznek, a vezető és a tankönyvfelelős a lehetőségek figyelembe vételével választanak tankönyveket, taneszközöket. A választási lehetőségeket korlátozottaknak ítélik. (interjú,bejárás)

Tevékenységek

7.1. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban meghatározott célok és a pedagógiai program összhangja.

kiemelkedő

7.2. Az intézményi tervezési dokumentumok alapja a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok megvalósítása.

megfelelő

Fejleszthető tevékenységek

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

Kiemelkedő tevékenységek

A Pedagógiai Programban megfogalmazott célokhoz tartozó feladatok összhangja megjelenik a tervekben. Az intézmény sajátos nevelési, oktatási céljai szakszerűen, következetesen meg vannak jelenítve a dokumentumokban.

VEZETŐI TANFELÜGYELET EREDMÉNYE 2023.

Folyamatazonosító: HRMVMU2ZSYWEY81M

Eredmény rögzítésének dátuma: 2023. márc. 18.

Eredménye: 97,23%

- Elvárások értékelése

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása 97,62%

-
- Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársaival a célok elérésében. Kiemelkedő
- A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a tanulási-tanítási folyamatba. Kiemelkedő
- A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába. Megfelelő
- A helyi tanterv és a tanmenetek összhangjának megvalósulása, a tantervi követelmények teljesítésének biztosítása. Kiemelkedő
- A differenciálás és az adaptív oktatás gyakorlatának megvalósulása az intézményben. Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek

- A kiemelt figyelmet igénylő tanulók speciális támogatást kapnak. Nyilvántartják a korai intézményelhagyás kockázatának kitett tanulókat, és aktív irányítói magatartást tanúsítanak a lemorzsolódás megelőzése érdekében. A tanulói értékelés rendszere kidolgozott, megfelelően szabályozott. Magas szintű a differenciáló pedagógiai kultúra. A stratégiai és tervezés dokumentumok koherens egymásra építése, rendszeres felülvizsgálata, korrekciója.

Fejleszthető tevékenységek

- A tanulók értékelésének közös alapelveiben és követelményeiben, dominánsabban jelenjen meg a fejlesztő jelleg. A fejlesztő célú visszajelzések épüljenek be a pedagógiai kultúrába.

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

97,44%

-
- A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága. Kiemelkedő
- Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása. Kiemelkedő
- Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása. Megfelelő
- Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többcsatornás kommunikáció alkalmazása. Kiemelkedő
- Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása. Kiemelkedő
- Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése. Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek

- A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul. A szabályos, korrekt dokumentáció. Hatékony az együttműködés a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többcsatornás kommunikáció alkalmazása.

Fejleszthető tevékenységek

- Még hatékonyabb idő- és emberi erőforrás felhasználást valósítson meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülése).

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

97,22%

-
- A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangjának megvalósulása. Kiemelkedő
- A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás. Kiemelkedő
- Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása. Kiemelkedő
- Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása. Kiemelkedő
- A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése. Megfelelő

Kiemelkedő tevékenységek

- Az iskola jövőképeinek kialakításában betöltött vezetői szerepe. A változásokra azonnal reagál, a tervezés és a megvalósítás folyamata összhangban van. A fenntartóval való kapcsolata, együttműködése példaértékű. Az intézményi célok megvalósulása folyamatosan követett. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése. Az iskola jövőképeinek kialakításában betöltött vezetői szerepe.

Fejleszthető tevékenységek

- Még hatékonyabban informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerezésre.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

98,04%

- | | |
|--|------------|
| - | |
| • A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározása. | Kiemelkedő |
| • A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel. | Kiemelkedő |
| • A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás. | Kiemelkedő |
| • Aktív vezetői jelenlét az intézményen belüli szakmai együttműködések kezdeményezésében, szervezésében. | Kiemelkedő |
| • Az intézmény pedagógiai programjával és a pedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv. | Megfelelő |
| • A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali folyamatokban. | Kiemelkedő |
| • A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása. | Kiemelkedő |

Kiemelkedő tevékenységek

- Részvállalás a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. A feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít. Aktívan működnek a munkaközösségek, bizottságok, szakának és vezetői jelenlétének fontossága tükrében vesz részt a team munkában. A vezető tudatosan végzi és alakítja a csapatépítést. Odafigyel a konfliktuskezelésre, a munkahelyi stressz csökkentésére. A humán erőforrás menedzselése vezetői munkáját szervesen meghatározza mind a tervezés, mind a motiváció kapcsán. Kialakította és működteti a belső tudásmegosztást. Ezekben aktív szerepet vállal, példát mutat. Olyan belső szabályrendszert működtet, mely az intézményi munka minden résztvevője számára betartható, jól nyomon követhető, belső értéké tehető.

Fejleszthető tevékenységek

- További jó gyakorlatok átvétele, továbbképzési lehetőségek kihasználása. A továbbképzéseket minél szélesebb körben preferálja a vezető a pedagógusok körében. Az általuk kifejlesztett módszertani innovációk átadása jó gyakorlatok formájában.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

95,83%

-

- Erősségeinek és fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése. Megfelelő
- Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség. Kiemelkedő
- A vezetési program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata. Kiemelkedő

Kiemelkedő tevékenységek

- Vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a munkatervekben kitűzött célok, fejlesztések tervezésében és megvalósításában. Vezetői munkájában meghallgatja és figyelembe veszi a vezetőtársak és a fenntartó véleményét, teret ad az alulról jövő, realitáson alapuló kezdeményezéseknek. Elhivatott, intézménye fejlesztése érdekében, hiteles vezető. Hiteles, és etikus magatartást tanúsít.

Fejleszthető tevékenységek

- Erősségeinek és fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának még kritikusabb szemlélése.

- | |
|----------------------|
| Területek értékelése |
|----------------------|

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

Megjegyzés

- A tervezéshez és megvalósításhoz kikéri a vezetőtársak, munkatársak véleményét. A célok és alapelvek meghatározásában aktívan részt vesz. Az esetleges véleménykülönbségeket meghallgatja, lehetőség szerint figyelembe veszi. Irányító munkájában előtérbe helyezi a tanulás és tanítási folyamat egységét. Az intézmény Pedagógiai Programjában meghatározott célok és nevelési, oktatási alapelvek illeszkednek a vezetői programjában, a munkatervekben és a beszámolóknak meghatározottakhoz. (interjúk, pedagógiai program)

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

Megjegyzés

- A tervezett oktatási-nevelési célok szervesen illeszkednek a kerettantervhez. Irányító munkájában előtérbe helyezi a tanulás és tanítási folyamat egységét. Minden munkatársának lehetőséget biztosít, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. A tanulási eredmények fontosak számára, ez

kiderül a beszámolókból. Az elért eredményeket, a változásokat az éves beszámolóban elemzi és bemutatja kollégáinak. (pedagógiai program, beszámoló, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Beszámolóiban az év végi tanulmányi, magatartási és szorgalmi eredményeket elemzi, a kompetenciamérések eredményeit is. Az intézményi dokumentumokban szerepet kap a kulcskompetenciák fejlesztése. A gyermekek egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatására összpontosító nevelő munkát vár el. (Interjúk, beszámoló, munkaterv)

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

Megjegyzés

- Beszámolóiban a létszámadatok, mulasztások alakulása, magatartási átlagok osztályonkénti bontásban jelennek meg. Nyomon követi a tanulói átlageredmények változásait. Az intézményi mérések dokumentálása teljes körű. Az országos és helyi mérések eredményeit fejlesztő céllal építi be az iskola fejlesztési folyamataiba. Nyomon követi a tanulói átlageredmények változását. A pedagógiai programban megjelennek az intézményi működést meghatározó mérési kritériumok. (beszámoló, munkaterv, pedagógiai program, interjú)

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

Megjegyzés

- A központi mérések eredményei, továbbá a tanulmányi és versenyeredmények megjelennek a beszámolóban. Az információk megosztása nevelőtestületi értekezleten is megtörténik, az eredményeket előtte vezetőtársaival értékeli. A beszámolóban a tervezett intézkedések is megjelennek. A kompetenciamérések eredményeit elemzik, a tapasztalatokat értékelik. A mérések eredményeit nevelési értekezleten is megosztja kollégáival. A középiskolába felvételt nyert tanulók eredményeiről beszámol. (beszámoló, vezetői interjú, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A tervezéshez szükséges beszámoló rendelkeznek a mérési eredmények elemzéseivel. A pedagógusoktól elvárja, hogy a tapasztalatokat, eredményeket felhasználják a tanulók fejlesztése érdekében. Az intézmény vezetése a munkaközösségektől éves beszámolót kér a tervek megvalósulásáról, az

eredményeiről. A tanuló eredmények változását nyomon követi. A kapott eredményeket elemzi és beépíti az intézmény működésébe. (vezetői interjú, vezetőtársi interjú, beszámolók)

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

Megjegyzés

- Az intézményi dokumentumokban részletesen szabályozza az értékelés módját, gyakoriságát, ezeket számon is kéri és ellenőrzi. A követelmények és az elvárások szabályozottak, mindenki számára elérhetők. Minden évfolyamon meghatározó a személyre szabott fejlesztő értékelés. A mindennapi gyakorlatban nagy hangsúlyt kap a differenciálás, az egyéni bánásmód, a tehetséggondozás. Törekszik a tanulói eredmények változásának nyomon követésére, elvárja a kapott eredmények felhasználását. (pedagógiai program, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- A pedagógiai programban és a munkatervekben kiemelten jelenik meg a fejlesztő jelleg. A tanulók értékelésének közös elvei a pedagógiai programban, a vezetői programban, a munkatervekben és a beszámolóknak is megtalálhatók. A követelmények és az elvárások rendszerezettek. A fejlesztő szemlélet adott a nevelőtestületben. Hátrányos helyzetű tanulóink önmagukhoz mért fejlődését minden esetben nyomon követik. Szintfelmérésekkel biztosítják, hogy a fejlődés mindenkinél nyomon követhető legyen. A tanórákon már az alsó tagozatban önértékelést alkalmaznak a tanítók. A támogató, differenciáló értékelés motivál, további fejlődést indukál. (vezetői önértékelés, dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- Az oktatási-nevelési célok a kerettantervhez illeszkednek. A Nemzeti alaptantervben meghatározott pedagógiai feladatok helyi megvalósításának részletes szabályai a pedagógiai programban megtalálható. A törvényi háttérnek megfelelően kezeli, alakítja a saját intézményi arculatot. A tervezési folyamatokban aktív szerepet vállal, összehangolja a munkaközösségek tervező munkáját. Az iskola helyi tanterve a jogszabályoknak megfelelően a kerettantervre alapozva az iskola sajátosságaihoz, a külső és belső elvárásokhoz, a változásokhoz igazítva készítette el. (pedagógiai program, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- A helyi tanterv a kerettantervre alapozott, a tanmenetek kiegészítése a Tanórai ellátás lap, mely az SNI/BTMN tanulók tanórai megsegítését könnyíti meg a diagnózis és szakértői vélemény információi és előírásai alapján. A lap segítségével az egyéni előrehaladás, az elvárható követelmények, a fejlődési cél is mindenki számára ismert. A tanmenetek elkészítéséhez a helyi tanterv, a tankönyvek, az SNI követelmények, a katolikus tartalmak, a tanmenet sablon

rendelkezésre állnak. A munkatervekben megjelennek ezek szabályozott folyamata és feladatai, ellenőrzése. (vezetői önértékelés, munkatervek, vezetői interjú)

1.4.3. Gondoskodik arról, hogy a tanmenetekben, a pedagógusok éves tervezésében megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése.

Megjegyzés

- A pedagógiai program tartalmazza az iskola egészségnevelési és környezeti nevelési programját. Megjelennek a környezeti nevelési elvek. A környezeti nevelés az iskola minden pedagógusának, illetve minden tanórán és tanórán kívüli foglalkozás feladata. A pedagógusok tanmeneteiben megjelenik a környezeti neveléshez és a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése. A pedagógusok tudatosítják a gyermekekben a környezet értékeit, hozzájárulnak a megfelelő környezeti attitűd kialakulásához, környezeti tartalmakat közvetítenek. (pedagógiai program, beszámoló, vezetői interjú, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- Nagyon fontosnak tartják a beilleszkedési, magatartási problémákkal küszködő tanulók fejlesztését, mert a problematikus tanuló saját fejlődésének és közössége fejlesztésének is gátlójává válhat. A pedagógiai program részletesen ismerteti a segítségre, támogatásra szorulóknak megsegítésének módjait, formáit. Az intézményben prioritásként jelenik meg a kiemelt figyelmet igénylő tanulók nevelése-oktatása. A személyre szabott oktatási-nevelési eljárások alkalmasak a tanulók egyéni fejlesztésére. Az objektív, igazságos értékelés előfeltétele a világosan megfogalmazott és a következetesen érvényesített követelményrendszer. Ugyanakkor a tanulót önmaga teljesítményéhez és egyéni képességeihez is viszonyítják. (önértékelési jegyzőkönyv, pedagógiai program, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- A tanulás-tanítás eredményessége az egyik kiemelten fontos terület. Tanulóik esetében a nevelés révén, a speciális támogatások segítségével tudják elérni a taníthatóságot. A hatékonyság növelése érdekében fontos a módszertani kultúra folyamatos megújítása, az IKT eszközök használata, a tehetséggondozás, a többcsatornás információközvetítés, játékok, sokoldalú eszközök. Különös gondot fordítanak a tehetséggondozásra és a felzárkóztatásra. A pedagógiai programban részletesen ki van dolgozva a kiemelt figyelmet igénylő tanulók speciális támogatása. A differenciált képességfejlesztésnek és a tanulói tevékenykedtetésnek tág teret biztosító módszereket, eljárásokat alkalmaznak. (pedagógiai program, vezetői önértékelés, beszámoló, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A középfokú oktatás intézményei szívesen veszik fel tanítványaikat, mert jól neveltek, tisztelettudók, talpraesettek, igyekeznek az új közösségbe hamar beilleszkedni. Még az integráltan nevelt enyhe értelmi fogyatékos tanulóikat is példaként említik, és szeretik. Nyilvántartják és kimutatást vezetnek a lemorzsolódásnak kitett tanulókat. Visszajelzést kapnak a tanulók tanulmányi eredményességéről, melyről kimutatást készítenek és visszajelentést adnak a sikeres és sikertelen tárgyak tekintetében. A korai iskolaelhagyási mutatóik sokat javultak. Inkább befogadó intézményként, mint iskolaelhagyás gyakoriságát mutató intézményként vannak jelen. (vezetői önértékelés, vezetői interjú, beszámolók)

2.1.1. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Megjegyzés

- A dokumentumokban megtalálhatók a jogszabályi változások, az iskola működését ezekhez minden esetben igazítja. Az intézmény vezetéséhez szükséges jogi ismeretekkel rendelkezik. A dokumentumokban jól nyomon követhető a jogszabályi változások figyelemmel kísérése, a jogi szabályok változásainak beépítése. Az intézményvezető bizonyosságot tett jogi ismereteiről. (vezetői, vezetőtársi, fenntartói interjú, dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- A vezető figyelemmel kíséri minden jogszabályi változást és tájékoztatással él az érintettek felé. Ennek módja a szóbeli tájékoztatás, valamint a különböző informatikai csatornák igénybevétele. Törekszik arra, hogy kollégái rendszeresen kapjanak információt. A fenntartóval szoros kapcsolatnak is köszönhetően a vezető figyelemmel kíséri minden jogszabályi változást. Folyamatosan ad tájékoztatást a nevelőtestület részére, értekezleteken, bizottsági üléseken. Megállapítható, hogy a fenntartóval együttműködő, ezen csatornán keresztül is biztosított a jogszabályok naprakész ismerete ezek továbbadása. Arra törekszik, hogy kollégái rendszeresen kapjanak információt, személyesen, elektronikusan. (vezetői, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A tájékoztatás nagyon fontos neki. Nagyon akarja, hogy mindenki kapjon elég tájékoztatást minden őt érintő témáról. A bizottsági tagok részt vesznek a döntési folyamatokban. Mindig értesít minden partnert az iskola életéről és programjairól. Nagy fejlődést ért el a rendszeres kommunikációban a nyilvános felületeken. A fenntartó, a szülők, a pedagógusok, a tanulók és a partnerek felé a tájékoztatási kötelezettségét teljesíti, biztosítja a munkájukhoz szükséges információkat és az ismeretekhez való hozzáférést. E napló felületén, az iskola honlapján, faliújságokon, a kollégáknak és a szülőknek, nevelőknek tartott értekezleteken, bizottsági üléseken, rendezvényeken történik. Az iskolát érintő kérdésekben tájékoztatja a fenntartót és a települési önkormányzatot is. (vezetői, vezetőtársi, fenntartói interjú)

2.2.2. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Megjegyzés

- Hatékony, szakszerű kommunikációja megmutatkozott az interjú során, vezetőtársi, fenntartói interjú megerősítette. Értekezleteken, megbeszéléseken, bizottsági üléseken munkatársai megosztják vele véleményüket. Személyes kommunikációja folyamatos a munkatársakkal. A vezető társakkal,

munkaközösség vezetőkkel kommunikál, tájékoztat. A megbeszéléseket hatékonyan, szakszerűen vezeti. Szakmai megbeszéléseken, vitákon lehetőséget biztosít munkatársainak, hogy elmondják véleményüket. A vezető és vezető társak, bizottsági tagok között hatékony a kommunikáció. A személyes konzultáció mellett számos kommunikációs csatorna működik intézményükben: faliújságokon, online csatorna, rendszeres bizottsági ülések, nevelőtestületi értekezletek. Az információáramlás pedagógusok által is jónak mondható (vezetői interjú, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A vezetőtársakkal interjú alapján hatékony munkaerő felhasználást valósít meg, folyamatosan nyomon követve, tervezve és elemezve az összes erőforrást. Ezek után a vezető egyeztet a fenntartóval. Kontrollálja a kollégák egyenletes terhelésének megvalósulását, valamint a túlterhelés elkerülését. Tájékoztatja az igazgatói bizottságot, tagjainak javaslatait figyelembe veszi. Munkatervében szerepel a humán erőforrás biztosítása, a képzési feltételek erőforrásainak megteremtése. A fenntartóval szorosan együttműködve személyesen végzi el az erőforrások elemzését. Az igazgatói bizottságot tájékoztatja, tagjainak véleményét figyelembe veszi. (munkaterv, interjú)

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

Megjegyzés

- Az intézményvezető gondoskodik a létesítmény és a taneszközök rendeltetésszerű használatáról, a tanuló balesetek megelőzésére mindent megtesz. Az SZMSZ tartalmazza az intézmény létesítményeinek, helyiségeinek használati rendjét, a tanulói balesetek megelőzésével kapcsolatos feladatokat. A könyvtár, a tornaterem, az informatika terem használatának rendjét a házirendhez kapcsolódó belső szabályzatok tartalmazzák. (pedagógiai program, munkaterv, beszámoló, interjú)

2.3.3. Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékrendje.

Megjegyzés

- A fenntartható működés érdekében folyamatos a megújulás, korszerűsödés igénye, a kor kihívásainak megfelelő reagálás a környezeti változás kihívásaira. A vezető irányításával megvalósul az eszközök rendeltetésszerű, takarékos használata, az állagmegóvás. Tanórán kívüli tevékenységeket biztosítanak: Fenntarthatósági témahét, hulladékgyűjtés, stb. Az eszközök takarékos, rendeltetésszerű használata, az állagmegóvás megfelelő. (pedagógiai program, munkaterv, beszámoló, interjú)

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés

- Figyel az iskola honlapján megjelenő tartalmak időszerűségére, az intézményi dokumentumok, információk frissen tartására, a jogszabályi előírásokat betartja. Az intézmény dokumentumkezelése a jogszabályoknak megfelelő. Tájékoztatási kötelezettségének a jogszabályoknak megfelelően eleget tesz. Elektronikus formában minden hatályos alapidokumentumot feltöltött az OH közzétételi listájára. (vezetői interjú, vezetőtársi interjú, dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- Együttműködő kapcsolatot alakított ki minden olyan kommunikációs partnerrel, amely hozzájárul a nyilvánosság még szélesebb eléréséhez. Kiemelt feladatnak tekinti az intézményről kialakított kép fenntartását, további erősítését. Minden eseményüket, eredményeiket publikálják. Közös programokat tartanak, ahol a szülő, gyermek és intézmény kapcsolata erősödik. Több közös programokat tartanak, ahol a szülő, gyermek és intézmény kapcsolata erősödik. Szülőkkel, családokkal közös programok, ünnepek szervezése lehetővé teszi az intézmény nyitottságát, ez a kapcsolattartást erősíti. Az intézményről, eseményekről, eredményekről tájékoztatást nyújt az intézmény partnerei illetve a nyilvánosság felé személyesen és elektronikusan. (munkáltatói, vezetői interjú)

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés

- A belső ellenőrzési terv része a munkatervnek. A munkatervekben a célok megvalósulására irányuló feladatok, a felelősök egyértelműek, a határidők kijelölése pontos, az ellenőrzést végző személyek is kijelölésre kerülnek. Az intézményi munka minden résztvevője számára egyértelmű a belső szabályrendszer. Személyesen is részt vesz a belső szabályzatok elkészítésében, amelyek biztosítják a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. (dokumentumelemzés, vezetői interjú, vezetőtársi interjú)

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés

- Pontos adminisztrációt vár el, önmaga is igényes, személyes példamutatással is készíti kollégáit a pontosságra. Szabályozza a dokumentumok kezelését és ellenőrzését. (interjúk, dokumentumelemzés, munkaterv)

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

Megjegyzés

- Dokumentumaiban jól körülírható módon meghatározza az iskola partneri körét. Külső és belső kapcsolatrendszerük stabil, jól kiépített, fejlesztésük, ápolásuk a rendszeres, személyes találkozókon, közös programokon keresztül történik. A kapcsolatban rejlő lehetőségeket hatékonyan használja fel a nevelő-oktató munka eredményességének érdekében. A fenntartóval való kapcsolatunk mindennapos, hatékony, előremutató, egyetértésben működik. Az

iskolai partnerek azonosítása a dokumentumokban fellelhető, kapcsolatrendszer tudatosan tervezett, kiépített. Kiemelt a szülői képviselettel, diákönkormányzattal, fenntartóval való kapcsolattartása. (pedagógiai program, munkatervek, beszámolók, interjúk)

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

Megjegyzés

- Az utóbbi években sok változást vezetett be az intézmény. Mindig indokoltak és az intézmény fejlesztésére irányultak. A minőségirányítási rendszer szerint működik a változáskezelés. Az igazgató nem fél a változásoktól, jól kezeli azokat az intézményben. A dokumentumokból és a munkáltatói interjúból kiderül, hogy a fenntartóval aktív, élő, konstruktív kapcsolatot ápol. Az intézmény dolgozóinak érdekét képviseli, a fenntartó döntéseit megfelelően kommunikálja. A jogszabályi környezet, az intézményben zajló személyi és tárgyi feltételek változásait egyeztetni a fenntartóval. A törvényi előírásokat betartja, az eseményekről naprakész információt ad. (fenntartói, vezetői, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A vezető elemző, feltáró tevékenysége során részletesen feltárta az iskola lehetőségeit, adottságait, helyzetének sajátosságait. Ezen alapul a jövőkép kialakítása. Fontos szempontként kezeli a környezeti igényeket, elvárásokat. Alapvető tényező, hogy a tanulók (hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetűek) a gyermeklétszámok, a tanulók szociális hátterének, képességeinek ismerete. Elsődleges a tanulók érdeke, fejlődésük biztosítása érdekében hozott változások, melyeket a külső környezeti változások figyelembevételével határozzák el. A marista nevelés alapelvei és módszerei értékálló támaszt nyújtanak az intézmény jövőképeinek kialakításához. (vezetői program, pedagógiai program, munkatervek, interjúk)

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

Megjegyzés

- Az iskola küldetése, pedagógiai-szakmai irányvonala jól meghatározott. Szervezi és irányítja az intézmény jövőképeinek, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és tanulási-tanítási folyamatokba épülését. (éves tervezés dokumentumaiba beépítés) Igyekezett a jövőkép kialakításánál arra ügyelni, hogy pontos, jól körülhatárolható, reális elképzelés legyen. Vezetői jövőképet tartós prioritások és a jelenhez történő rugalmas alkalmazkodás révén határozza meg, figyelembe véve a várható társadalmi változásokat, külső elvárásokat. A Marista Rend elvárásai, a marista nevelő kompetenciái mentén gondolkodik. A pedagógusok módszertani képességeit, szemléletüket belső továbbképzések során alakítja. Pedagógiai programban megfogalmazott célkitűzésekkel összhangban, pozitívan, konstruktívan jeleníti meg az intézmény jövőképét. Az iskola küldetése, pedagógiai-szakmai irányvonala jól meghatározott. (pedagógiai program, munkatervek, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- A vezetői programban és a vezetői interjú során megfogalmazott alapelvek, célok, az intézménnyel kapcsolatos jövőképe összhangban áll a pedagógiai programban lefektetett alapelvekkel, célokkal. A megfogalmazott fejlesztő tevékenységek összhangban vannak az adaptív jövőképpel, reálisak. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható értékrendszert dolgozott ki. Figyelembe veszi a környezetében, az intézményében, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg intézménye számára. (vezetői interjú, pedagógiai program, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- Az intézményünket érintő kihívások elé igyekszik menni. Minden külső változásra irányuló jelet szigorúan megvizsgálva, a lehetséges utakat feltérképezve, az igazgatói bizottság elé tárva preventálja, reagál a kihívásokra. Pedagógusok, dolgozók magukénak érzik az intézményüket, ezért figyelemmel és érzékenységgel végzik minden nap a munkájukat, beszélgetnek a szülőkkel és hallják meg az oktatáspolitikai újításokat. A vezetői program, a munkaterv tartalmazza az intézmény alapvető problémáit, az oktatás és a nevelés veszélyforrásait, azokra stratégiai válaszokat ad. A vezető látja és értékeli az intézmény helyzetét a szűkebb és a tágabb környezetben, a társadalmi és oktatáspolitikai elvárásokban. A változásokra újításokkal, módosításokkal igyekszik választ adni. Szemléletmódját a konstruktívitás jellemzi amikor a felismert veszélyekre reagál. (vezetői interjú, dokumentumelemzés, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- Figyelemmel kíséri a világban és az oktatásban zajló folyamatokat, rendszeresen értékeli az intézményi folyamatokat és eltérések esetén új stratégiát állít fel, amelyet egyeztet a tantestülettel, szülői szervezettel, diákokkal, intézményi bizottságokkal, szükség esetén a fenntartóval. A vezetői program, a munkaterv tartalmazza az intézmény alapvető problémáit, az oktatás és nevelés veszélyforrásait, azokra stratégiai választ ad. Kollégáival igyekszik elfogadtatni a változásokat, jó kommunikáció által többnyire zökkenőmentesen történik az elfogadás. A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad. (interjú a vezetővel, interjú a vezetőtársakkal, interjú a fenntartóval)

3.2.3. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Megjegyzés

- A munkatervekben és a vezetői programban megjelenik a változások elemzése, azok megoldására stratégiai terveket dolgoz ki, a megvalósítást elemzi, és azt a nevelőtestülettel ismerteti. A vezető nyitott a változásokra, azok véghezvitelét hatékonyan tervezi, az értékelést beiktatja a folyamatba. A közös célok, megbeszélések eredményezik a fejlődést, a végrehajtásban való aktív részvételre ösztönzést. A vezető nyitott a változásokra, azok véghezvitelét hatékonyan tervezi, az értékelést beiktatja a folyamatba. (munkáltatói interjú, vezetői interjú)

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

- Az intézmény céljait közösen alkották meg a nevelőtestülettel, így mindenki felé kötelező elvárásként támasztja annak megvalósítását. Beszámolóiból kiderül, hogy az intézmény által megfogalmazott célokból mi teljesült, milyen mértékben. A partnerekkel kapcsolatot ápol és fejleszt. A személyes beszélgetések, munkaközösségi foglalkozások, bizottsági munkák folyamatos lehetőséget adnak a célok megvalósítására. Az ötletelés, a kérések, a vélemények nyílt vállalása, a problémák megbeszélése, együttes kezelése kiindulópontja a későbbi döntési folyamatnak, megvalósításnak. A vezetőtársakkal kiemelten az igazgatói bizottsági munkában végeznek elemzést, előkészítést, döntést, kikérve és elfogadva a fenntartó véleményét is a célok megvalósításához. (vezetői interjú, dokumentumelemzés, munkáltatói interjú)

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

Megjegyzés

- A vezetői interjún elhangzottak és az önértékelés alapján: a beszámoló adataiból, tapasztalataiból, az elért eredményekből határozza meg az intézmény erősségeit és gyengeségeit. Vezetői programjában a fejlesztendő területeket azonosítja, a szükséges változtatásokat konkretizálja. Munkaterveiben megtervezi a feladatokat. Beszámolóiban ismerteti az iskola eredményeit. (vezetői interjú, beszámoló, vezetői program, munkatervek)

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

Megjegyzés

- Az értékelés és a fejlesztés jól körülhatárolt, konkretizált. Meghatározza a stratégiai feladatokat, azokat egységekre bontja, munkaterveiben megjelennek. (munkatervek, dokumentumelemzés, interjúk)

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

Megjegyzés

- Az intézmény dokumentumaiban a stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat meghatározások pontosak, érthetőek, a realitásokon alapulnak, a feladatok végrehajthatóak. A munkaterveiben konkrét feladatok találhatóak, amik a célok megvalósításához kapcsolódnak. A munkáltatói interjú alapján megállapítható, hogy a végrehajtás emberi erőforrás oldalát és határidejét a vezetőtársak, a munkaközösség-vezetők, bizottságok rendszeresen egyeztetik. (munkatervek, interjúk)

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

Megjegyzés

- Az interjúkból és a dokumentumokból kiderül, hogy kollégáit nevelőtestületi értekezleteken informálja. A fenntartóval való kapcsolattartás és együttműködés megvalósul, véleménycserén alapul. Az önálló információszerzés lehetőségei adottak. A pedagógusok továbbképzéseken vesznek részt. Az információáramlás a szülők felé megfelelő. Szakmai munkájában fontos elem a személyes példamutatás. (beszámolók, vezetői interjú, szülői kérdőív, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A vezetés nyitott a hatékonyságot növelő kezdeményezésekre, maga is fejlesztéseket kezdeményez, lehetőséget biztosít a tudás megosztására. A kollégák kölcsönös óralátogatása, az órák megbeszélése, a belső továbbképzés rendszeres az intézményben. Elsősorban a bizottsági és a munkaközösségi értekezleteken, nevelőtestületi napokon, belső továbbképzéseken, marista pedagógiai napokon, hospitálások alkalmával osztják meg egymással tudásukat. A vezetőnek mindenekelőtt a lehetőségek megtervezésben van szerepe, de a tudásmegosztásban is. (vezetői interjú, munkaterv, beszámolók)

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

Megjegyzés

- A vezető az SZMSZ-ben leírtaknak megfelelően osztja meg a vezetési feladatokat. A vezetési feladatok ellátói: igazgató, igazgatóhelyettes és közvetve az igazgatói bizottság tagjai. Középvezetők: a MIR vezető, munkaközösségvezetők és a gondnok. Mindannyian munkaköri leírásuk alapján végzik a munkájukat, mely az SZMSZ melléklete. Az SZMSZ tartalmazza az intézményvezető feladat- és hatásköréből leadott feladat- és hatásköröket, felelősséget, munkaköri leírásmintákat. Hetente tartott gyűléseken megbeszélnek a fontos feladatokat, megvitatják az eldöntendő kérdéseket. Az igazgató és az igazgatóhelyettes naponta tart megbeszélést koordinációs, konzultációs témákban. A vezetési konkrét feladatok a munkatervben is szabályozásra kerülnek tanévi lebontásban. (SZMSZ, vezetői önértékelés jegyzőkönyve)

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

Megjegyzés

- Az SZMSZ-ben meghatározásra kerülnek a feladat és hatáskörök, valamint a döntéshozatali rendszer. A vezetési feladatokat delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja. Az SZMSZ mellékletét képező munkaköri leírásokban egyértelmű felelősség, jogkör, hatáskör kerül megfogalmazásra, amely a törvényi előírásokat figyelembe veszi. (SZMSZ, vezetői interjú, helyszíni dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- A belső ellenőrzés az SZMSZ-ben szabályozottak alapján történik, mely folyamat megjelenik a munkatervben, így naponta nyomon követhető. A belső önértékelési rendszer a pedagógia bizottság munkája, de az óralátogatásokban, az önfejlesztési terv megbeszélésében az igazgató is aktív szerepet vállal. A pedagógiai munka belső ellenőrzését végzik még a munkaközösségek vezetői. Megvalósul az SZMSZ-ben előírt eljárásrend szerint a pedagógiai munka belső ellenőrzése. A nevelő-oktató munka belső ellenőrzésének a megszervezéséért az intézményvezető felel. Fontos ellenőrzési terület a munkafegyelem, a dokumentációs pontosság, melyet havonta ellenőriz az igazgatóhelyettes, szűrőpróba-szerűen az igazgató. Megtekintésre kerül a dekoráció, a rendezettség, tisztaság, a partneri kapcsolatok milyensége, a kommunikáció, a tanítási órák módszertana, tervezettség, az osztályfőnöki és gyermekvédelmi munka hatékonysága. (vezetói önértékelés, SZMSZ)

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

- Ellenőrzi a pedagógusok tanórai munkáját, vezetőtársakkal, illetve a pedagógiai bizottsággal megosztva. Vezetői óralátogatásokat minden esetben részletes pedagógiai-szakmai megbeszélés és értékelés követ. Az óralátogatásokban, az azt követő megbeszéléseken, önfejlesztési tervek megbeszélésében az igazgató aktív szerepet vállal, a pedagógiai bizottság munkája mellett. (vezetói önértékelés, vezetői, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- Az intézmény belső ellenőrzése pontos szabályok szerint történik, az ellenőrzési kritériumok mindenki számára ismertek. Célja a fejlesztő értékelés. Az óra és foglalkozáslátogatásokat mindig fejlesztő értékelés zárja, az egyének erősségeire fókuszál. A fejlesztő célú értékelés, a reflektivitás a vezetői tevékenységben, főleg az önértékelési folyamatok során, a minősítésekkor, de a mindennapok során sem formális, hanem valós eredményeket takar, óralátogatások, mindennapi tevékenységek révén ölt testet. (vezetói interjú, vezetői önértékelés), vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- A kollégák egyéni képzését a lehetőségek tükrében támogatja, segíti. A pedagógusok folyamatos tájékoztatást kapnak a szakmai programokon, eseményeken való részvétel lehetőségéről. A pedagógusok sokféle továbbképzésen vesznek részt, szakmailag jól felkészült a tantestület. Vezetői munkájában hangsúlyt kap a támogató hozzáállás és a pozitív megerősítés (javaslataikat, észrevételeiket meghallgatja, támogatja). Eredményeiket személyesen és nagyobb közösség előtt is elismeri. (önértékelési jegyzőkönyv, vezetői interjú) vezetői interjú, vezetőtársi interjú, év végi beszámoló)

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

Megjegyzés

- Támogatja munkatársait terveik feladataik teljesítésben. Ezek a tervek és szakmai célok támogatják az intézmény szakmai fejlődését. Minden munkatársának lehetőséget biztosít, hogy munkáját a célok szolgálatában eredményesen láthassa el. A feladatok delegálásánál, képzések szervezésénél elsőként a pedagógusok személyes erősségeit, szakmai céljait helyezi előtérbe. Minden lehetőséget és alkalmat megpróbál biztosítani pedagógusai számára, mely szakmai fejlődésüket, módszereik változatosságát növeli. A pedagógus továbbképzés során folyamatosan figyelemmel kíséri a rendelkezésre álló erőforrásokat és támogatja kollégái önképzését. (vezetői interjú, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- Az intézményben két munkaközösség működik. A munkaközösségek és egyéb csoportok (projektcsoporthoz, bizottságok) aktívan működnek, megbeszéléseiken tevékenyen vesz részt, a kezdeményezéseket támogatja. A csapatmunka már kialakult, a munkaközösségek és egyéb csoportok tudnak együtt dolgozni. A vezető mindig igyekszik részt venni a team munkában. Az értekezleteknek, az információk szolgáltatásának kialakult rendje van. (vezetői interjú, önértékelési jegyzőkönyv)

4.4.2. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

Megjegyzés

- Fontos és speciális, hogy állandósult együttműködési forma iskolájukban a bizottságok működése. Prioritást élvez a gyermekvédelmi együttműködés, melyben minden dolgozónak van szerepe, feladata. A feladatok végrehajtása általában a terhek csökkentése miatt páros, vagy csoportmunkában történik. Egymás támogatására azonban nélkül is számíthatnak a kollégák. A pedagógiai programban az intézményen belüli együttműködés számos lehetősége megtalálható. A kollégákkal való együttműködést elsősorban vezetőként éli meg beosztásából adódóan. A tantestület tagjai között az együttműködés ideális. Az intézményi struktúra kialakítása megfelelő. Jellemző a demokratikus légkör, melyben helyet kapnak az egyéni és kollektív kezdeményezések is. (pedagógiai program, vezetői interjú, vezetői önértékelés)

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

Megjegyzés

- A tantestület többsége már több éve együtt dolgozik, jól ismerik egymást, sok továbbképzésen vettek már részt, melyek elősegítették a módszertani, szaktárgyi ismereteik bővítését. A vezető törekszik arra, hogy a nevelőtestület jól felkészült pedagógusokból álljon. A továbbképzési lehetőségekről szerzett információit folyamatosan továbbítja kollégái felé. A beiskolázási terv és a továbbképzési program megfelel az intézmény szakmai céljainak, továbbá a pedagógusok szakmai karriertervének. A továbbképzések irányítása összhangban van a pedagógiai program céljaival, hiszen a továbbképzési tervben az intézmény aktuális kihívásaira igyekszik megadni a választ. (továbbképzési program, beiskolázási terv, vezetői interjú)

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés

- Támogatja a kollégák egymással történő szakmai konzultációját. A pedagógusok minősítésének folyamatában a felkészítés során órát látogatnak a kollégák egymás között. Az egymástól tanulás, tudásmegosztás részese és támogatója. Koordinálja és figyelemmel kíséri az eredményeket a tantestület szellemi és szakmai tovább fejlődését szem előtt tartva. Belső képzéseket, szakmai napokat szervez. (vezetői interjú, vezetőtársi interjú, beszámoló)

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

Megjegyzés

- A kibővített iskolavezetés (vezetők és igazgatói bizottság tagjai) a tantestületből legalább 8 főt jelent. A képviselő, a döntéselőkészítésben való közvetlen részvétel, a döntésekről való közvetlen tájékoztatási kötelezettség megkönnyíti az intézményen belüli együttműködést. Az igazgatói bizottság feladata az igazgatói döntések előkészítése. Mindenki részese az iskola életének minden szegmensének. A szülői és tanulói döntési jogkörök biztosítják az ő számukra is az iskola életében való részvételt, javaslattevési lehetőséget. (vezetői önértékelés, vezetői interjú)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

- Szakmai megbeszélések alkalmával és nevelőtestületi értekezleteken minden olyan információt megoszt a munkatársaival, melyek szükségesek az intézményi folyamatok során megjelenő döntések előkészítésébe, illetve a döntésekhez. Gondoskodik a nevelőtestületi értekezletek megszervezéséről, biztosítja a tantestületi döntések megfelelő előkészítését, az intézményen belüli információáramlást. A döntésekhez minden információt megoszt kollégáival. (SZMSZ, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Őszintén beszélnek a problémákról, a várható helyzetekről, és közösen keresik az akár alternatív megoldásokat is. Minden vélemény jó, de a döntés közös. Befogadó, elfogadó, higgadt, de határozott, ami biztosítja a felelősségvállaló megnyilvánulásokat, de az ötletek vállalását is. Az intézményt érintő kihívások elé igyekszik menni. Minden külső változásra irányuló jelet szigorúan megvizsgál, a lehetséges utakat feltérképezve, az igazgatói bizottság elé tárja megelőzve, vagy reagálva a kihívásokra. A Pedagógusok és a dolgozók magukénak érzik intézményünket, ezért figyelemmel és érzékenységgel végzik minden nap a munkájukat. (vezetői önértékelés, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Személyes kapcsolatot igyekszik fenntartani az intézmény teljes munkatársi körével, és törekszik odafigyelni problémáikra, akár személyes ügyekben is. Az intézmény teljes munkatársi körével, napi kapcsolatban van, mindenki bátran keresheti problémájával, kérdésével, odafigyel mindenkire. Őszinte, elfogadó, együttműködő intézményi légkör megteremtésére törekszik. Odafigyel munkatársaira a mindennapi feladatok megoldása során, minden munkatársa bátran keresheti a problémájával. (vezetői interjú, vezetőtársi interjú)

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

Megjegyzés

- Fontos és speciális, hogy állandósult együttműködési forma iskolában a bizottságok működése. Szintén prioritást élvez a gyermekvédelmi együttműködés, melyben minden dolgozónak van szerepe, feladata. Az intézményvezető törekszik arra, hogy a szervezeti és tanulási kultúráját támogató rend jellemezze. A közösen meghozott szabályokat betartatja. Termeik alkalmasak világosságuk révén, ergonomikus székek használatával, osztálykönyvtárakkal, terekkel és páros, csoportmunkát is támogató egyszemélyes padokkal, virágos növényekkel, IKT eszközökkel, fejlesztő játékokkal, tanulói eszközök sokszínűségével, segédeszközök használatával és azok biztosításával, a szülőkkel és szakemberekkel történő együttműködéssel inklúziót biztosítani. (vezetői interjú, vezetőtársi interjú, helyszíni tapasztalatok)

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

Megjegyzés

- Fontos szerepet szán a belső tudásmegosztásoknak, a folyamatos továbbképzéseknek, keresi az új megoldásokat, törekszik a pályázatok adta lehetőségek kihasználásra. Feladatmegbízásokkal ösztönzi kollégáit a pályázati munkában való részvételre, az intézményi jó gyakorlatok bővítésére. Az elmúlt időszakban számos innovációs törekvéseket sikerült megvalósítani, melyeket az önértékelésben bemutat. A munkavégzés során alkalmazott eljárások megítélése reális, innovációra törekvő. Feladatmegbízásokkal ösztönzi kollégáit a pályázati munkában való részvételre. (vezetői önértékelés, vezetői interjú)

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

- Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére. A munkáltatói interjú alapján kiderül, hogy vezetési stílusa demokratikus. Vezetői döntések meghozatalakor a vezetőtársak, a munkaközösség-vezetők, bizottságok képviselik az általuk irányított kollégák véleményét. Nyitott a kollégák visszajelzéseire, véleményükre, figyelembe veszi a vezetői döntések meghozatalakor. (SZMSZ, munkaterv, interjúk)

5.1.2. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Megjegyzés

- Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait. Tudatos, határozott vezető. A fenntartó, vezetőtársai és a nevelőtestület elfogadja vezetőnek. Ismeri erősségeit, melyet szeretne megtartani illetve továbbfejleszteni. Fejleszthető területet is megjelöl. Reflektív, fejleszthető területeivel tisztában van. Korlátait és az erősségeiben rejlő lehetőségeket jól ismeri. (vezetői program, vezetői interjú, munkáltatói interjú)

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

Megjegyzés

- Önértékelése reális, kiemelten jól teljesít szervezési feladatokban, célok meghatározásában előrelátó, együttműködő. Hivatástudata magas szintű. Reálisan értékeli erősségeit, feltárja gyengeségeit. (vezetői interjú, önfejlesztési terv)

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

Megjegyzés

- A tanári szakma és az iskolavezetés területein keresi az új szakmai információkat, és elsajátítja azokat. Folyamatosan képezi magát. Szakmai fórumok, konferenciák, intézményvezetői képzések, értekezletek résztvevője. Keresi az új szakmai információkat és elsajátítja azokat, akár önképzés keretében is. (vezetői pályázat, interjú)

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

Megjegyzés

- Vezetői munkájával kapcsolatban számít vezetőtársai, kollégái, a szülők valamint a fenntartó képviselőinek véleményére, ezeket beépíti napi vezetési gyakorlatába. Vezetői hatékonyságát folyamatosan fejleszti. Fejlesztési tervében látja erősségeit és fejlesztendő területeket. (vezetői interjú, vezetőtársi interjú, önfejlesztési terv)

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

Megjegyzés

- Példamutatása kiemelkedő, hiteles, etikus magatartást tanúsít. Kommunikációja határozott, jól, árnyaltan fogalmaz, a pedagógus etikai normáknak megfelel. (vezetői interjú, vezetői program)

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

Megjegyzés

- Időarányosan sikerül teljesíteni a kitűzött célokat. A célok kitűzésében, tervezésében, végrehajtásában a vezetői programját követi. A vezetési programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, és a végrehajtásban. A programjában leírtak összhangban vannak a munkatervekben és beszámolóiban megjelenő tervekkel és tényekkel. (vezetői program, munkaterv, beszámoló, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Programja, fejlesztési terve felülvizsgálata az eredmények tükrében folyamatos, a változó környezethez, jogszabályi változáshoz igazodik. Vezetői programjában a rugalmasság, és a szakmai-gazdasági elvárásoknak való megfelelés kiemelten szerepel, ami megjelenik a munkatervekben is. (vezetői program, munkatervek, vezetői interjú)