

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását.

A vezetői tanfelügyeleti értékelőlapon: Az iskola vezetése kiemelten számít az igazgatóhelyettes, a munkaközösség-vezetők, az osztályfőnökök munkájára, szaktudására, szervező munkájára. Részt vesznek a tervezésben (intézményi dokumentumok), ellenőrzésben, értékelésben, szervezésben.

1.1.2.

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

A vezetői interjúban megerősítést nyer.

1.1.3.

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

A vezetői tanfelügyeleti értékelőlapon: Az iskola vezetése kiemelten számít az igazgatóhelyettes, a munkaközösség-vezetők, az osztályfőnökök munkájára, szaktudására, szervező munkájára. Részt vesznek a tervezésben (intézményi dokumentumok), ellenőrzésben, értékelésben, szervezésben. Az intézmény konstruktívan reagált a fenntartóváltásból eredő változásokra. A vezetés megfelelően felkészítette az intézmény munkatársait az ebből fakadó feladatokra.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A vezetői tanfelügyelet során a Fenntartóval készített interjúból kitűnik, hogy a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés biztosított. Az intézmény kiemelkedően jó kapcsolatot ápol a fenntartóval.

1.1.5.

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

Az intézményben nem zárult le az intézményi önértékelés.

1.1.6.

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

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. (PP, MUNKATERVEK, MUNKAKÖZÖSSÉGEK tervei)

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

1.2.7.

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

Igen, az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek.

1.2.8.

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

Az operatív tervezés a pedagógusok, a munkaközösségek, a DÖK és a szülői közösség bevonásával történik, melynek folyamata a dokumentumokban (PP; Munkatervek) jól követhető.

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

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

A stratégiai tervek megvalósítása tanévekre bontott. A vezetői programban, továbbképzési tervben, a munkatervekben megjelennek azok aktuális elemei pl. keresztény katolikus nevelés-oktatás, közösségépítés, külső kapcsolatok, lelki élet, infrastruktúra fejlesztése, pályázati lehetőségek, kulcskompetenciák fejlesztése, oktatómunka színvonalának fejlesztése, a tanulók egyéni képesség szerinti fejlesztése.

1.3.10.

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

Az intézmény terveinek megvalósítása a pedagógusok, munkaközösségek és a DÖK bevonásával történik. Az intézmény pedagógusai, vezetősége szeretné, ha a szülők még aktívabban kapcsolódnának be az iskola életébe. A vezetői tanfelügyelet értékelő lapja: A tervek gyakorlati megvalósításában az iskola vezetése kiemelten számít a pedagógusok, munkaközösség-vezetők, osztályfőnökök szaktudására, szervező munkájára. Részt vesznek: tervezés (intézményi dokumentumok) szervezés, ellenőrzés, értékelés. A DÖK (DÖK munkaterv) aktívan vesz részt az intézményi programok tervezésében, szervezésében és a megvalósításban is. Kiemelkedő: a pályázatok elkészítése kapcsán végzett közös munka. A szülőkkel készült interjúból kitűnik, hogy az intézmény bevonja a szülőket a közösség életébe, az intézményi hagyományok ápolásába.

1.3.11.

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

Az intézményben kiemelt terület az egyéni bánásmód megvalósítása (tehetséggondozás, felzárkóztatás) PP 8.2. Az alkalmazott módszerek, eljárások (IPR rendszer, differenciálás, projekt módszer, kooperatív módszer, versenyekre való felkészítés, szakkörök) ennek megvalósítását segíti elő. (Munkatervek, munkaközösségek tervei, beszámolók, pedagógusok interjú, vezető interjú, szülő interjú) Helyi tanterv: SNI tanulók oktatása.

1.3.12.

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

A fenntartóval készített interjú szerint az intézményben kimagaslóan jól megvalósul. A személyiség- és közösségfejlesztés, valamint az elvárt tanulói eredmények elérése, a magas színvonalú pedagógiai

munka a PP-ben, a munkatervekben, a beszámolóknak, a vezetői programban prioritásként szerepel. Az intézményben folyó pedagógiai folyamatok a tanulók és szülei elégedettségét szolgálják. A fenntartói interjúból és a szülői interjúból kitűnik, hogy az intézmény pedagógiai munkájával kimagaslóan elégedett.

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az éves tervekben, beszámolóknak nyomon követhető.

1.4.14.

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

A tanév végi beszámoló megállapításai részben nyomon követhetőek a tanév tervezésében.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Az intézményi önértékelési rendszer még kialakulóban van.

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

1.5.16.

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

A tanulók egyéni fejlődési ütemét, illetve az intézmény katolikus szellemiségét a vizsgált tanmenetek tükrözik.

1.5.17.

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

Pedagógusok tervező dokumentumaiban nyomon követhető.

1.5.18.

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

A tanmenetek, naplók, tanulói produktumok, illetve az intézményi bejárás során tapasztaltak ezt támasztják alá.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az SZMSZ tartalmazza az intézmény belső ellenőrzésének rendjét. Belső ellenőrzési szabályzat. A munkatervek tartalmazzák az Ellenőrzési tervet.

1.6.20.

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

A munkatervekben szereplő Ellenőrzési terv tartalmazza. SzMSz 1.5. Intézményi önértékelés éves terve.

1.6.21.

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

Az országos mérések eredményeit a vezetőség elemzi, értekezleten a nevelőtestület elé tárja.

1.6.22.

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

A Beszámolóban követhető nyomon, hogy az intézmény figyelemmel kíséri a tanulási eredményeket. (év végi statisztika) Szükség esetén képes a változtatásra (Munkaterv, beszámoló: új pedagógiai módszerek választása, egységes tanulói értékelés, ellenőrzés, szankcionálás) A kompetenciamérések eredményének beépítése a tervezés folyamatába fejlesztési területként jelenik meg a vezetői tanfelügyelet értékelő lapján, illetve az intézményvezető fejlesztési tervében is. Az intézmény nagy erőfeszítéseket tesz a mérési eredmények javítására (Kompetencia órák – vezetői, pedagógusok interjú)

1.6.23.

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

A pedagógusok szakmai továbbképzéseit az intézmény vezetése ösztönzi, támogatja. A TK. program megfelel az intézmény szakmai céljainak, a munkatársak szakmai karriertervének.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

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

Vezetői tanfelügyelet: fejleszthető terület: Tovább lehet fejleszteni a kialakított belső önértékelés feltételeit és folyamatait.

1.7.25.

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

Igen, a vezetői interjúból és az Önértékelési tervből kitűnik.

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

1.8.26.

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

IPR rendszer (PP).Év eleji felmérések eredményeinek összevetése munkaközösségi szinten.

1.8.27.

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

A PP-ban: Az iskolai beszámoltatás, az iskolai számonkérések követelményei, formái, jutalmazások, büntetések fejezetben. Munkatervben: Egységes értékelési és szankcionálási elvek alkalmazása a tanórán és a szabadidőben. Jellemző az intézmény értékelési rendszerére: pozitív megerősítés, dicséret,; keresztény értékrend- szeretettel nevelni;. Hangsúlyozottan jelenik meg a dokumentumokban a fejlesztő jelleg, mely beépül a mindennapi pedagógiába.

1.8.28.

A pedagógusok az alkalmazott pedagógiai ellenőrzési és értékelési rendszert és módszereket, azok szempontjait az általuk megkezdett nevelési-oktatási folyamat elején megismertetik a tanulókkal és a szülőkkel.

Kapcsolattartás a szülőkkel, tanulókkal, az iskola partnereivel – a tájékoztatás formái: szóban, írásban, szülői értekezletek, családlátogatások, tájékoztató füzet, fogadóóra, nyílt tanítási nap, igazgató 2-szer egy évben szülői értekezletet tart. (PP 10.)

1.8.29.

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

A vezetői fejlesztési tervben fejlesztendő területként szerepel: A kollégákkal megosztani a tanulási eredményességről szóló információkat, a központi mérési eredményeket. Levonni a szükséges szakmai tanulságokat. A kompetenciamérések eredményeinek beépítését a tervezés folyamatába. A tanulók további tanulási útját figyelemmel kísérik.

1.8.30.

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

A dokumentumokból kitűnik, hogy az intézményben a tanulók munkájáról, eredményeiről a tanulók és szülei folyamatos fejlesztő visszajelzést kapnak.

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

1.9.31.

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

A vezetői interjú során ennek megvalósulása igazolódik.

1.9.32.

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

A munkatervekben részben megjelennek az előző évi értékelésre épülő fejlesztő célú elemek, aktuális feladatok. – főleg az intézmény fenntartóváltásából eredő feladatok.

1.9.33.

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

A vezetővel készített interjúban: kompetenciafejlesztés 6. és 8. évfolyamon a mérési eredmények javítása céljából. A szülők beszámolnak arról, hogy az intézmény sokféle tanórán kívüli foglalkozást biztosít gyermekei számára (tánc, nyelv, fejlesztő foglalkozás, tehetséggondozás, szakkörök, versenyfelkészítés).

1.9.34.

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

Az intézmény támogatja, ösztönzi az innovációt. Számos pályázatban vesznek részt. (Arany János program, Útravaló, Határtalanul stb.); Mindezek az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak és elősegítik a tanulási környezet javítását, a tanulási módszerek, folyamatok támogatását. Az iskola vezetése inspirálja, támogatja a pedagógusokat a szakmai fejlődésre. A szülők szerint az intézmény nevelőtestülete elhivatott, magas színvonalú munkát végez.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény terveinek megvalósításában a szülői közösség aktívabb részvételének elősegítése. (Beszámoló, SWOT, Interjú) Az országos mérések (kompetenciamérés, FITT-mérés) eredményeinek elemzése, az elemzések eredményeinek beépítése a tervezés folyamatába. (Vezetői tanfelügyelet) Az intézmény önértékelési rendszerének kialakítása, következetes továbbfejlesztése (Vezetői tanfelügyelet, Interjú) Az iskola vezetésének megosztani a tanulási eredményességről szóló információkat, a központi mérés eredményeit, levonni a szakmai tanulságokat (Vezető fejlesztési terv)

Kiemelkedő területek:

Az iskola vezetése a tervezésben kiemelten számít az igazgatóhelyettes, a munkaközösség vezetők, az osztályfőnökök munkájára, szaktudására, szervező munkájára. Részt vesznek a tervezésben, az ellenőrzésben, az értékelésben. A stratégiai tervek aktuális elemei megjelennek az intézményi dokumentumokban (Vezetői program, Éves munkaterv, Beiskolázási terv) Az intézmény terveinek megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösség, a DÖK, a szülői közösség bevonásával történik. Az intézmény nevelőtestületének a pályázatok kapcsán végzett közös munkája, összefogása. Az egyéni bánásmód megvalósítása az intézményben, különösen a felzárkóztatás, melyek megvalósítását az alkalmazott pedagógiai módszerek, eljárások segítik. Ezt alátámasztja: PP; Éves munkaterv, beszámoló, Interjú) Az intézményben magas színvonalú pedagógiai munka folyik. (Fenntartó interjú, Szülők interjú) A pedagógusok tervező munkája és a megvalósulás dokumentumai koherens egységet mutatnak. (PP, Munkaterv, Tanmenetek, Intézményi bejárás, Interjú) A továbbképzéseket az intézmény vezetése ösztönzi, s ezek az iskola jövőbeli céljainak megvalósulását szolgálják. (Beiskolázási terv, Interjú vezető-pedagógusok) A tanulók értékelése az intézményi dokumentumokban meghatározott elvek szerint valósul meg. (PP, Interjú) Az intézmény támogatja az innovációt (Beszámoló, Munkaterv, Pályázatok, Interjú vezető – pedagógusok)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

A PP-ban rögzített személyiségfejlesztő feladatok megvalósulása az alsós- és a felsős munkaközösségek, a DÖK beszámolójában, GYIV felelős beszámolójában nyomon követhető.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az intézményben támogató, fejlesztő tanulási kultúra jellemző. A gyermekek képességeinek ismeretében fejlesztő, elérhető célokat fogalmaznak meg, melyek megvalósításához a pedagógusok

nagy erőfeszítéseket tesznek. Az intézmény által képviselt közös értékrend, értékrendszer ennek megvalósulását támogatja. Az iskola környezete, szervezeti és tanulási kultúráját támogató rend jellemzi: a mindenki által ismert szabályokat betartatják. (Házirend, SZMSZ, Tanév rendje, Vezetői beszámoló- tárgyi feltételek; Pályázatok)

2.1.3.

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

A vezetővel, a pedagógusokkal készített interjúkból kitűnik, hogy ez megvalósul.

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

2.2.4.

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

A vezetővel, a pedagógusokkal készített interjúkból kitűnik, hogy ez megvalósul. IPR menedzsment Projektekben való együttműködés Az intézmény vezetése támogatja a belső tudásmegosztást. Ennek színterei: hospitálások, konzultációk, munkaközösségek. A beszámolók SWOT analíziséből kitűnik, hogy a pedagógusok fejleszhető területként definiálják a belső tudásmegosztást, a kommunikációt.

2.2.5.

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

A munkatervben, beszámolóban kitűzött célok, feladatok ennek megvalósulását támasztják alá. IPR rendszer 3 havonta értékelés. Tapasztalatcsere a munkaközösségek között, a munkaközösségeken belül (pedagógus interjú)

2.2.6.

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

A fejlesztés megvalósulásának színterei az iskolában: tanítási órák, tehetséggondozó – és felzárkóztató foglalkozások, szakkörök, napközi otthon, délutáni foglalkozások, Dök, iskolai könyvtár, hagyományörző tevékenységek, tanulmányi kirándulások, zárandoklatok, családi napok stb.

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

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

Az intézményben nyilvántartják a korai intézményelhagyás kockázatnak kitett tanulókat. Tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkóztatását segítő program (PP. 8.2.) Helyi tanterv: SNI tanulók oktatása (ellenőrzés, értékelés, mérés) Munkájuk során kiemelten kezelik - a sajátos nevelési igényű; - a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő; - a kiemelten tehetséges; - a hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók egyéni fejlesztését. (PP; vezetői – pedagógus interjú)

2.3.8.

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

Az intézmény vezetése és a pedagógusok jól ismerik tanítványaik szociális helyzetét, és a veszélyeztetett tanulókra kiemelt figyelmet fordítanak. (vezetői-pedagógus interjú) A gyermek- és ifjúságvédelemmel kapcsolatos feladatok.(PP 8.4.)

2.3.9.

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

Az intézmény IPR rendszer-t működtet. Prioritásként szerepel a dokumentumokban és a mindennapi pedagógiai munkában a felzárkóztatás. A sajátos nevelési igényű tanulók a tanítási órákon túl gyógypedagógus vezetésével – habilitációs, rehabilitációs fejlesztést szolgáló órakeretben – egyéni fejlesztési terv alapján terápiás fejlesztő foglalkozásokon vesznek részt. - a sajátos nevelési igényű tanulók neveléséhez-oktatásához igénybe veszi az illetékes pedagógiai szakszolgálati, illetve pedagógiai-szakmai szolgáltatást nyújtó intézmények szolgáltatásait.

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

2.4.10.

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

PP 15. Tanítási órák, tanítási órákon kívüli tevékenységek, tehetséggondozás, felzárkóztatás. Helyi tanterv: A Nat meghatározott feladatainak lebontása évfolyamonként: csoportmunka, differenciált munka, kooperatív munka, páros munka – munkaformák bevezetése az önálló tanulást szolgálják.

2.4.11.

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

PP 1.2.3. Sajátos nevelési igényű tanulók oktatása. Az iskola a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskola által kiadott általános iskolára vonatkozó tantervet adaptálta. Sajátos nevelési igényű tanulók nevelése-oktatása integráltan történik eltérő tanterv szerint a 2011 évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 47. § alapján. A szakértői bizottság véleményét figyelembe véve a tanulók fejlesztését egyéni fejlesztési terv alapján, a törvényi előírásnak megfelelően végzik.

2.4.12.

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

Az intézmény pedagógusai szívesen alkalmazzák az IKT eszközöket, támogatva ezzel a tanulás tanítását. Fejleszthető területként definiálták az IKT eszközök számának növelését az intézményben.

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

2.5.13.

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

Az intézményben kiemelt terület. A munkatervekben szereplő tanórán kívüli programok kapcsán, illetve szabadidős programok, szakkörök során valósul meg. Az intézmény kiemelt fontosságot tulajdonít az iskolai tanulási környezet rendezettségére, tisztaságára. Iskolatej – Iskolagyümölcs program Drogmentes Magyarországért Maraton mozgalom.

2.5.14.

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

Munkaterv – Eseménynaptár: Természetjáró nap, Sportnap, Föld napja rendezvény.

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

A munkatervek által megjelölt célokban, feladatokban, a megvalósítás dokumentumaiban, a vezetővel, a pedagógusokkal és a szülőkkel történt interjúk alapján az intézmény kiemelkedő közösségfejlesztő-építő szerepet lát el.

2.6.16.

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

A PP –ban elvárt feladatnak az intézmény pedagógusai megfelelnek. Az interjúk során (Vezető, Pedagógusok, Szülők) kapott válaszok ennek megvalósulását támasztják alá.

2.6.17.

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

A beszámolókból követhetők az alapelvek. A feladatok megvalósulásának eredményei Pl. az osztályfőnökök munkájának eredményei a beszámolókból nem derül ki.

2.6.18.

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

Jól működő DÖK, alsós- és felsős munkaközösség.

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Márton napi libabál Adventi gyertyagyújtás Mikulás nap stb. Nemzeti ünnepek Egyházi ünnepek Szeretet hete Lelki nap, Zarándoklat A szülői interjúból és kérdőívekből kiderül, hogy a szülői közösség elégedett az iskola közösségi programjaival.

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

Föld napja rendezvény Farsangi bál Madarak és fák napja A DÖK aktívan kapcsolódik be az iskola közösségi programjainak szervezésébe.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Márton napi libabál Farsang (kérdőívek, szülői interjú)

2.7.22.

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

Szülői értekezletek, SZMK értekezletek, Igazgató által tartott 2 szülői értekezlet. Interjúk, kérdőívek ennek kimagasló színvonalon való megvalósulását támasztják alá.

2.7.23.

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

Interjúk, kérdőívek ennek kimagasló színvonalon való megvalósulását támasztják alá.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A belső tudásmegosztás, a nevelőtestületen belül működő kommunikáció. (Éves beszámoló SWOT)
A szülők szélesebb körének aktivizálása, bekapcsolása a közösségfejlesztésbe. (Éves beszámoló SWOT; Pedagógus interjú)

Kiemelkedő területek:

Az intézményben a támogató, fejlesztő tanulási kultúra jellemző. A gyermekek képességeinek ismeretében fejlesztő, reális célokat fogalmazznak meg. Az intézmény által képviselt közös értékrend, értékrendszer ennek megvalósulását támogatja. A célok meghatározásánál figyelmet fordítanak az esélyteremtésre. Olyan pályázatokat, programokat valósítanak meg, melyek hatékonyan szolgálják a felzárkóztatást. A tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztési szinterei az intézményben széleskörű. A tanulók szociális hátrányainak enyhítését, különösen a kiemelt figyelmet igénylő tanulóknál kiemelten kezelik. Az intézmény vezetése, a pedagógusok jól ismerik tanítványaik szociális helyzetét, és a veszélyeztetett tanulókra kiemelt figyelmet fordítanak. Az intézményben alkalmazott pedagógiai módszerek, eljárások, munkaformák az önálló tanulást, a tanulás tanításának megvalósulását szolgálják. Az intézmény kiemelkedő közösségfejlesztő, közösségépítő feladatot lát el. A közösségi programok sokszínűek. Az intézmény aktív résztvevője és alakítója a település életének.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

Az intézményi dokumentumokban nyomon követhető.

3.1.2.

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

3.1.3.

Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: kompetenciamérések eredményei, tanév végi eredmények – tantárgyra, 2 évre vonatkozóan, versenyeredmények: országos szint, megyei szint, tankerületi szint, települési szint, továbbtanulási mutatók, vizsgaeredmények, elismerések,

lemorzsolódási mutatók (évismétlők, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló), neveltségi mutatók.

Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket (vezető interjú, éves beszámolók)

3.1.4.

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

A kompetenciamérés eredménye az elmúlt évben javult, köszönhető a Kompetencia órák bevezetésének.

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Statisztikai adatok, az évismétlők, lemorzsolódók aránya; az éves beszámolók adatai szerint az elvártaknak megfelelő. Kiemelt feladat, mely nagy kihívás az intézmény pedagógusai számára.

3.2.6.

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

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

A beszámolóban (versenyeredmények) nyomon követhető.

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az intézmény munkáját kimagaslónak értékeli és elismeri a település önkormányzata. Több pedagógus egyéni elismerésben részesült. (vezetői interjú)

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

A vezető nevelőtestületi értekezleten tájékoztatja a pedagógusokat. (vezetői interjú)

3.3.10.

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

3.3.11.

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

Az intézményi önértékelési eljárás még nem fejeződött be.

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A vezetővel készített interjúban kitér rá, hogy intézményében ez megvalósul.

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményi eredmények nyilvántartása és elemzése, ennek nyomon követhetősége az éves tervezési dokumentumokban.

Kiemelkedő területek:

Az országos mérési eredmények javítása érdekében az intézmény vezetése, a nevelőtestülettel közösen – az intézkedési tervnek megfelelően – elkötelezett, az intézmény sajátosságaihoz igazodó jól működő fejlesztő programot valósít meg. Az intézmény munkáját kimagaslónak értékeli és elismeri a fenntartó, a szülői közösség és a település önkormányzata.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

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

4.1.1.

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

Az intézményben két szakmai munkaközösség működik: egy alsó tagozatos és egy felső tagozatos, melynek tagjai az érintett osztályokban tanító nevelők, valamint a napközis nevelők. . Az iskolai munka egyes aktuális feladatainak megoldására a tantestület tagjaiból munkacsoportok alakulhatnak az igazgató megbízása alapján.

4.1.2.

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

A munkaközösségek működését az SZMSZ szabályozza. Az intézmény stratégiai dokumentumainak irányelvei, valamint az Éves munkatervben meghatározott intézményi feladatok figyelembe vételével önálló munkaterv szerint dolgoznak. Elvárt, hogy a két munkaközösség között az információáramlás kétirányú legyen.

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Az SzMSz tartalmazza, illetve az Éves munkatervek Ellenőrzési terve.

4.1.4.

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

A két munkaközösség-vezető legalább havonta, de szükség esetén többször is egyeztet az aktuális feladatokkal kapcsolatban. - Minden év elején új munkatervet készítenek, melyet a munkaközösség-vezetők egyeztetnek. Félévenkénti beszámoló készítése. - Vezetőségi illetve nevelőtestületi értekezletekre már közösen kidolgozott, egyeztetett programjavaslatokat ismertetnek. - Az

intézményi munkatervben meghatározottak szerint ellenőrzési tevékenységet összehangoltan végzik Közreműködnek közös iskolai programok szervezésében.

4.1.5.

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

Vezetői tanfelügyelet dokumentumában határozottan jelenik meg, az intézmény vezetője az interjúban elmondja.

4.1.6.

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

Az SzMSz-ben, az éves munkatervekben, vezetői interjúban, pedagógus interjúban nyomon követhető.

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.

PP-ban osztályfőnökök feladatai. Az iskolában működő tanórán kívüli foglalkozások szakkörök beszámolóí, tervezési dokumentumaiban követhető. Az interjúkban elhangzottak ennek gyakorlati megvalósulását támasztják alá.

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

Az intézményben határozottan jelen van, és működik egyfajta szociális összetartó erő, melynek alapja a mindenki számára elfogadható közös értékrend, értékrendszer – katolikus keresztény szellemiség. A vezetőség a munkafolyamatok tervezésénél figyelembe veszi a munkatársak véleményét, azt figyelembe veszi. Az egyes feladatkörök jól elkülönülnek egymástól, betarthatók és ellenőrizhetők. Jellemző a pozitív munkahelyi légkör, igyekeznek betartani az egyenletes terhelés elvét. Nyílt, őszinte kommunikáció tapasztalható. (vezetői, pedagógus, szülő interjú)

4.2.9.

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

A pedagógusok, a munkaközösségek szívesen osztják meg egymással jó gyakorlataikat. (pedagógus interjú)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

A munkaközösségek tevékenysége jól dokumentált, sokoldalú. Tevékenységüknek pontos keretet adnak az alapidokumentumok. Az intézmény vezetése a munkaközösségek jól működő gyakorlatait beépíti a munkatervbe.(vezető, pedagógus interjú)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az iskola vezetése a tájékoztatás különböző formáit alkalmazza, melyet az SZMSZ szabályoz (A kapcsolattartás formái).Többféle kommunikációs csatornát működtetnek (verbális, nyomtatott, elektronikus). Az év végi beszámolóból kitűnik (SWOT), hogy a két munkaközösség közötti kommunikáció, az információáramlás nem megfelelő, ezen javítani szükséges.

4.3.12.

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

Az év végi beszámolóból kitűnik (SWOT), hogy a két munkaközösség közötti kommunikáció, az információáramlás nem megfelelő, ezen javítani szükséges.

4.3.13.

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

Többféle kommunikációs csatornát működtetnek (verbális, nyomtatott, elektronikus).

4.3.14.

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

Az iskola vezetése a jogszabályi változásokról megfelelően tájékoztatja a kollégáit, felhívja a pedagógusok figyelmét az őket érintő változásokról. (Interjú: vezető)

4.3.15.

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

Megvalósul (vezető-pedagógus interjú)

4.3.16.

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

Értekezleteken értékelik az előző hónap tevékenységeinek, programjainak sikerességét, tapasztalatait. Tanév rendje- Munkaterv: Folyamatos a naplók, dokumentumok ellenőrzése, értékelése.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Osztályfőnöki munkaközösség létrehozásának lehetősége, mely megkönnyítheti a nevelési-oktatási tennivalókból adódó információátadást. A pedagógusok közötti információáramlás és kommunikáció.

Kiemelkedő területek:

A pedagógusok szakmai csoportjai az intézményi célok figyelembevételével maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. Az intézmény támogatja, ösztönzi az együttműködéseket a célok elérése érdekében. (Vezetői tanf.) Az intézmény a kommunikáció átadás céljából többféle csatornát működtet.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

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

PP: Kapcsolattartás a szülőkkel, tanulókkal, az iskola partnereivel Éves beszámoló is tartalmazza a kulcsfontosságú partnerek körét, mely bővebb, mint a PP-ban. A külső partnerekkel való kapcsolattartás formáit, szabályait az SZMSZ is tartalmazza. Az intézmény partneri kapcsolatai a PP-ban meghatározott célokkal összhangban vannak, és folyamatosan bővülnek a fenntartóváltás következtében.

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Igen, ismert (interjúk).

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az Éves beszámoló tartalmazza, hogy az adott évben milyen tevékenységek valósultak meg az iskola partnereivel.(pl. Nyugdíjas klub – műsor, Óvoda –nyílt nap, egyházközösséggel tartott közös programok stb.)

5.2.4.

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

A külső partnerekkel kapcsolatos szervezési feladatokat az arra kijelölt vezető, pedagógus látja el. Az intézmény vezetése széleskörű partneri kapcsolatrendszert alakít ki és működtet.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény SZMSZ-a nem tartalmaz Panaszkezelési szabályzatot.

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Az iskola fenntartójának az Éves beszámoló keretében.

5.3.8.

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

Az intézmény honlapot működtet. Az intézmény honlapján nem található meg a különös közzétételi lista, mely információforrás lenne a külső – és belső partnerek számára is.

5.3.9.

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

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

5.4.10.

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

A helyi közéletben való részvételük példaértékű: Éves beszámoló: Önkormányzattal való kapcsolat; versenyek; külső kapcsolatok; pályázatok Területi versenyt szervez (Hangos olvasási verseny) Bekapcsolódnak területi- országos tanulmányi versenyekbe. Munkatervek, - Eseményterv Éves beszámolók – partneri kapcsolatok. Vezető, pedagógus, szülői interjú ezt támasztja alá.

5.4.11.

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

A munkatervekben, beszámolóiban, az iskola honlapján nyomon követhető. Vezető, pedagógus, szülői interjú

5.4.12.

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

Egyházmegyei elismerő díjban részesült az iskola néhány pedagógusa Az év polgárőr pedagógusa díj – intézményvezető

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény honlapjának továbbfejlesztése, mely információforrás a külső- és belső partnerek számára is. (Vezetői tanf.)

Kiemelkedő területek:

Az intézmény partneri kapcsolatai a PP-ban meghatározott célokkal összhangban vannak, és a fenntartóváltás következtében folyamatosan bővülnek. Az intézmény széleskörű külső partneri kapcsolatrendszerrel működtet. Az intézmény helyi közéletben nyújtott szerepvállalása példaértékű; aktívan, színes programokkal kapcsolódik be a település kulturális életébe.

6. A pedagógiai munka feltételei

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

6.1.1.

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

Az Éves beszámolóban a SWOT analízis-ben a pedagógusok megfogalmazták az intézmény infrastruktúrájának hiányosságait (pl. elavult IKT eszközök; tornaterem hiánya; ebédlő). Az IKT eszközök fejlesztésének szükségessége a vezetői – pedagógus interjúkban is célként jelent meg.

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.

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

6.2.4.

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

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az eszközök kihasználtsága 100 %-os. A pedagógusok szeretnék fejleszteni ezen eszközök számát.

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

6.4.6.

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

Az intézmény ebben a tanévben munkaerő hiánnyal küzd, melynek megoldását az intézmény vezetése megfelelően kezeli.

6.4.7.

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

A vezető a munkaerő hiányt, és az általa javasolt megoldást időben jelezte a fenntartónak.

6.4.8.

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

Éves beszámoló: Az egyenletes terhelés fejleszthető területként jelenik meg (SWOT) Éves beszámoló (vezető értékelése szerint) törekszik rá, de az egyenletes terhelés szinte nem valósítható meg, főleg a felső tagozaton, napközis nevelők esetében; a tanórán kívüli programok nagy terhet jelentenek. Az intézményben elvárt a magas színvonalú munkavégzés. (az összes intézményi dokumentum; szülői interjú, kérdőívek)

6.4.9.

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

Igen megfelel. Angol nyelvtanári állásra nem találnak megfelelő végzettséggel rendelkező pedagógust.

6.4.10.

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

Igen, ez a Továbbképzési tervben, a vezetővel, a pedagógusokkal készített interjúban nyomon követhető.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Igen felkészültek. (pedagógus-szülő interjú, kérdőívek eredményei) Vezetői tanfelügyelet kiemelkedő területként fogalmazza meg.

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

6.5.12.

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

Az iskola vezetője, vezetése tevékeny elősegítője, mozgatója, irányítója az intézményi pályázatoknak. A pályázatok az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak, elősegítik a tanulási környezet javítását, a tanulási folyamatok támogatását. Jellemző a pozitív munkahelyi légkör kialakítása, feltételek biztosítása, nyílt őszinte kommunikáció.

6.5.13.

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

A PP-ban, a munkatervekben és az éves beszámolóknak ennek megvalósulása nyomon követhető.

6.5.14.

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

Fenntartói és a szülői interjú, valamint a kérdőíves felmérés eredménye ezt támasztja alá.

6.5.15.

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

A vezető, pedagógus interjú ezt támasztja alá.

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

A PP-ban, a munkatervekben és az éves beszámolóknak ennek megvalósulása nyomon követhető. Az intézmény belső – és külső környezetén látszik ennek gyakorlati megvalósulása is.

6.6.17.

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

A PP-ban, a munkatervekben és az éves beszámolóknak ennek megvalósulása nyomon követhető. Az iskola hagyományai a fenntartóváltás miatt még kialakulóban vannak.

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

6.7.18.

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

A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak ennek megvalósulása nyomon követhető.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Az egyenletes terhelés fejleszthető területként jelenik meg (Éves beszámoló SWOT, vezetői értékelés)

6.7.20.

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

. A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak ennek megvalósulása nyomon követhető.

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

6.8.21.

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

.A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak ennek megvalósulása nyomon követhető. A vezetői tanfelügyelet értékelőlapján kiemelkedő területként jelenik meg.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak ennek megvalósulása nyomon követhető.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak, valamint a vezető-pedagógus interjúban ennek megvalósulása nyomon követhető.

6.9.24.

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

A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak, valamint a vezető-pedagógus interjúban ennek megvalósulása nyomon követhető.

6.9.25.

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

A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak, valamint a vezető-pedagógus interjúban ennek megvalósulása nyomon követhető.

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény infrastruktúrájának további fejlesztése (Éves beszámoló, Interjú) Törekvés az egyenletes terhelés megvalósulására. (Éves beszámoló, SWOT, Interjú vezető – pedagógusok) Az iskola új hagyományainak kialakítása. Megfelelő szaktanári állás betöltése: nyelvtanár.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény továbbképzési programja az intézményi célok megvalósulását segítik. Az iskola vezetése tevékeny elősegítője, mozgatója, irányítója az intézményi pályázatoknak, melyek az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak, elősegítik a tanulási környezet javítását. Támogatják az innovációt, a kreatív gondolkodást. Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára a magas szintű belső igényesség jellemző. Az intézmény elkötelezett hagyományőrző és hagyományteremtő munkájában. A feladat – és hatáskörök szabályozása, annak gyakorlati megvalósulása jól nyomon követhető.

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

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

7.1.1.

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

A PP szervesen illeszkedik és koherens egységet alkot a miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban foglaltakkal.

7.1.2.

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

A célok meghatározásánál figyelembe veszik az intézmény sajátosságait. Az iskola által képviselt katolikus szellemiség megjelenik az összes dokumentumban.

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

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóknak ennek megvalósulása nyomon követhető.

7.2.4.

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

A PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolóokban ennek megvalósulása nyomon követhető.

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

Az intézmény alapdokumentumainak nyilvánossága biztosított. Az éves munkaterveket pl. a honlapon mindenki számára elérhetővé lehetne tenni.

7.2.6.

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

A munkatervekben és az éves beszámolóokban ennek megvalósulása nyomon követhető.

7.2.7.

A képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.

Vezetői interjú, továbbképzési terv.

7.2.8.

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

Ennek megvalósulását a PP, SZMSZ szabályozza.

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

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A nyilvánosság biztosítása az iskolai honlapon. Az iskola dokumentumainak, eredményeinek a honlapon történő nyilvánossá tétele. A megvalósulást jelző eredménymutatók követhetősége a tervekben.

Kiemelkedő területek:

A képzési tervek megfelelnek az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek. Az intézmény Pedagógiai programja szervesen illeszkedik és koherens egységet alkot a miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban foglaltakkal. A célok meghatározásánál az intézmény sajátosságát figyelembe veszik, a katolikus szellemiség megjelenik az összes dokumentumban.