

ÁLTALÁNOS ÉRTÉKELÉS

99,61%

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása 100%

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

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

teljesül

Aktív, irányító szerepet vállal az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában. (Munkatervek) Az iskolát olyan szellemi műhelyként definiálja, ahol tanárok és diákok egyaránt megbecsülik a tudást. (Vezetői Pályázat 7. o)

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

teljesül

Munkatársaival való együttműködése példaértékű, mindent megtesz azért, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait. Vezetése alatt nőtt az iskola tanulmányi átlaga, a kitűnő tanulók száma, tovább javultak az érettségi vizsga eredményei. Osztályfőnöki óra keretében tanulásmódszertan ismereteket adnak diákjaiknak. (honlap, elégedettségmérés kérdőívei, interjú a vezetőtársakkal, vezetői interjú)

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

teljesül

Elvárja a tanulói eredmények javítását, azt, hogy a pedagógusok figyeljenek a kiemelkedő versenyeredmények elérésére, a tehetséggondozásra. A lemaradóknak felzárkóztató foglalkozásokat szerveznek. Lehetőségük van kiscsoportos foglalkozásokat tartani mindkét területen. A tehetséggondozásra diákakadémiát indítanak, amelyet az önkormányzat finanszíroz. Ösztönzi a módszertani változatosságot, a pedagógusok folyamatos módszertani megújulását. (pedagógiai program, éves munkatervek kiemelt céljai, vezetői interjú)

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

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.

teljesül

A mérési adatok és eredmények: kompetenciamérések eredményei, szintfelmérők, bemeneti és haladásmérések, vizsga- és versenyeredmények képezik a pedagógiai-szakmai munkára vonatkozó helyzetelemzés alapját. (Vezetői Program 21-24. oldalak, 29.o) A belső vizsgarendszer fejlesztése a 7 munkaközösség közös feladata. (VP 19.o)

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

teljesül

A tanulás eredményességéről szóló információkat ismerteti kollégáival, a központi mérési eredményeket kielemezik. Ennek eredményeként a nevelőtestülettel közösen tűzik ki céljaikat, és az azok eléréséhez vezető tennivalókat. (vezetői 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.

teljesül

A munkaközösség-vezetőkön és vezetőtársain keresztül beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról. A statisztikai mutatók és elemzésük a vezetői beszámolóban értékelésre kerül. A munkaközösségi beszámolók egységes szempontrendszer alapján készülnek. (Munkatervek, Beszámolók)

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

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

teljesül

Nagy hangsúlyt helyez arra, hogy egységes alapelvek szerint értékeljék a tanulókat. A pedagógiai programban megjelenik a szükséges érdemjegyek száma, a kerekítésre, a javítási lehetőség adására vonatkozó szabályok. Az értékelésnél az objektivitás a fő cél, felkészíteni a tanulókat a rájuk váró vizsgakövetelményekre. (pedagógiai program 57.o.)

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

teljesül

A kiemelkedő tanulmányi átlag, a sok kitűnő tanuló, és a tanulói célok alapján inkább az objektív visszajelzést tartják fontosnak. (előzetes dokumentumelemzés) A fejlesztő célú visszajelzés része a pedagógiai kultúrájuknak.

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

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

teljesül

A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi tantervet a kerettantervre és az érettségi követelményekre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja. A jogszabályi változásoknak - pl. érettségi vizsgakövetelmények, NAT változása - és az intézményi képzési struktúra átalakításának (6-osztályos gimnázium és tagozatok kialakítása) megfelelően dolgozzák át a helyi tantervet. (Vezetői Program, Pedagógiai Program)

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

teljesül

A tanmenetek kidolgozását és összehangolását a munkaközösség-vezetők irányítják. A tanulók a helyi tanterv követelményeit kimagasló eredményességgel teljesítik. (éves munkaterv, vezetői interjú)

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

teljesül

A környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése kiemelt helyen szerepelnek az éves tervezés intézményi dokumentumaiban. A témnapok és témahetek a vezetői programban megfogalmazottak szerint beépülnek az operatív tervezési dokumentumokba, ezek értékelése pedig részét képezi az év végi beszámolónak. (Vezetői Program, Munkaterv, Év végi beszámoló)

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

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

teljesül

A vezető irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó tanulástámogató eljárásokat: meghatározza a tehetséggondozás és a felzárkóztatás feladatait. (Munkaterv 18-19. oldalak) A helyi tanterv, az alkalmazott oktatási módszerek, a képzési struktúra a tanulói igényekhez alkalmazkodva kerül kialakításra. (Vezetői interjú) A tanulási eredmények megőrzését és javítását az új pedagógiai módszerek integrálásával kívánja megvalósítani. (Vezetői Program)

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

teljesül

A vezetői programban és a munkatervekben a csoportalakítások, a szakköri foglalkozások és a mentori rendszer a versenyfelkészítés, vizsgafelkészítés, másfelől pedig a felzárkóztatás célkitűzéseit szolgálják. (VP, MT, Vezetői interjú) Az eredményes és hatékony ismeretszerzés és képességfejlesztés érdekében az iskola tanulói a 7-12. évfolyamokon tanulás-módszertani blokk keretén belül is kapnak speciális támogatást. (Vezetői interjú)

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

N.é.

Az intézményelhagyás, lemorzsolódás egyáltalán nem jellemző az iskolára.

Tevékenységek

1.1. Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársaival a célok elérésében.

kiemelkedő

1.2. A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a tanulási-tanítási folyamatba.

kiemelkedő

1.3. A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába.

kiemelkedő

1.4. A helyi tanterv és a tanmenetek összhangjának megvalósulása, a tantervi követelmények teljesítésének biztosítása.

kiemelkedő

1.5. A differenciálás és az adaptív oktatás gyakorlatának megvalósulása az intézményben.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Nem találtam fejlesztendő területet.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában Irányító szerepe van. Vezetése alatt nőtt az iskola tanulmányi átlaga, a kitűnő tanulók száma, tovább javultak az érettségi vizsga eredményei. Osztályfőnöki óra keretében tanulásmódszertan ismereteket adnak diákjaiknak. Elvárja a tanulói eredmények javítását. A lemaradóknak felzárkóztató foglalkozásokat szerveznek. A tehetséggondozásra diákkadémiát indítanak. Ösztönzi a módszertani változatosságot. A mérési adatokat, eredményeket felhasználja céljainak kitűzésében. A tanulás eredményességéről szóló információkat megosztja kollégáival. Nagy hangsúlyt helyez arra, hogy egységes alapelvek szerint értékeljék a tanulókat. Gondoskodik arról, hogy az intézményi dokumentumokban, az éves munkatervben megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése. Gondoskodik, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók speciális támogatást kapjanak.

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása 100%

2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

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

teljesül

Az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait folyamatosan figyelemmel kíséri. Ehhez az oktatás.hu oldalt tartja mérvadónak, de Petróczi Gábor weboldaláról is tájékozik. Tartja a kapcsolatot azokkal a vezetőkkel, akikkel együtt végezte el a közoktatás-vezetői szakot. (vezetői interjú)

2.1.2. A pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja.

teljesül

Nevelőtestületi értekezleteken és az iskolai levelezésen keresztül is folyamatosan tájékoztatja a pedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról. (kérdőívek, interjúk)

2.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

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

teljesül

Már megbízott vezetőként megújította az információ áramlás rendszerét. Bevezette a hétfői értekezleteket, melyet mára felváltott a pénteki hangfájll, amit a digitális oktatás során használtak először. Felhasználja a városi televíziót, a helyi újságot, YouTube videó csatornájuk van, honlapjukon az iskola életéről folyamatos betekintést lehet nyerni. (vezetői pályázat, vezetői interjú, honlap)

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

teljesül

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul. (interjú a vezetőtársakkal, éves beszámoló)

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

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

teljesül

Kiemelt figyelmet fordít az egyenletes terhelésre. (vezetői pályázat) Ha a nevelőtestületen az elfáradás jeleit tapasztalja, akkor közös szabadidős tevékenységeket szervez (főzés, kirándulás, stb.), amely növeli az összetartozás érzését, megteremti a kollégák közötti jó együttműködés alapjait. (interjú a vezetőtársakkal)

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

teljesül

Az intézmény mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetése érdekében folyamatosan figyel, a fenntartóval egyeztetve külső partnereket és pályázatokat is bevon a biztonságos működtetéshez szükséges források megszerzésére. (Interjúk V, VT-k, Munkáltató)

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

teljesül

Az 'Energiatudatos gimnázium' titulus elnyerése is igazolja, hogy az intézmény működésében a környezettudatosságot támogató iskolai programokon, a témnapok szervezésén és a szemléletformáló tananyagok átadásán keresztül megvalósul a fenntartható fejlődés értékrendje. (Munkaterv és beszámoló 2020/21) A vezetői programban kijelöli az Ökoiskolává válás lépéseit. (VP 24.o)

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

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

teljesül

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. Honlapjukra további mintadokumentumokat is feltesznek, amivel segítik a diákokat az ügyintézésben. (honlap)

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

teljesül

Felhasználja a városi televíziót, a helyi újságot, YouTube videó csatornájuk van, honlapjukon az iskola életéről folyamatos betekintést lehet nyerni. (vezetői pályázat, vezetői interjú, honlap, éves beszámoló)
Az elmúlt években iskola népszerűsítő füzetet adtak ki, évkönyvet jelentettek meg, ami a honlapra is felkerült.

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

teljesül

Az intézményi folyamatok jól szabályozottak, nyomon követhetőek, ellenőrizhetőek. Az újítások hatásait elégedettségi mérésekkel ellenőrzik. (vezetői interjú, interjú a vezetőtársakkal)

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

teljesül

Ügyel a szabályos, korrekt dokumentációra, ezt elvárja munkatársaitól is. A pedagógusok dokumentációjának ellenőrzésében megvan a feladata vezetőtársainak és a munkaközösség-vezetőknek is. (vezetői interjú)

2.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?

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

teljesül

Fontosnak tartja a folyamatos jó kapcsolat kialakítását a szülőkkel. Az iskola széleskörű kapcsolatrendszerrel rendelkezik, céljaik eléréséhez gyakran szereznek külső támogatókat, ebben nagy szerepe van az intézményvezetőnek. Tervei között szerepel a DÖK kezdeményezőkézségének, aktivitásának növelése. (interjú a vezetőtársakkal, vezetői interjú)

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

teljesül

Hatékonyan és rugalmasan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. (Munkáltatói int)

Tevékenységek

2.1. A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága.

kiemelkedő

2.2. Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása.

kiemelkedő

2.3. Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása.

kiemelkedő

2.4. Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többcsatornás kommunikáció alkalmazása.

kiemelkedő

2.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.

kiemelkedő

2.6. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A személyes részvétel további erősítése az éves tervezés dokumentumainak (tanmenetek) és a bennük foglaltak megvalósításának ellenőrzésében (óralátogatások).

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait folyamatosan figyelemmel kíséri. Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt használ. Felhasználja a városi televíziót, a helyi újságot, YouTube videó csatornájuk van, honlapjukon az iskola életéről folyamatos betekintést lehet nyerni. Kiemelt figyelmet fordít az egyenletes terhelésre. Az intézmény biztonságos működtetését megszervezi. A fenntartható fejlődés értékrendjét szem előtt tartja, a diákokat környezettudatosságra nevelik. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. Sokat tesz a pozitív iskolakép kialakításának érdekében. Az intézményi folyamatok jól szabályozottak. Fontosnak tartja a folyamatos jó kapcsolat kialakítását a szülőkkel. Az iskola széleskörű kapcsolatrendszerrel rendelkezik, céljaik eléréséhez gyakran szereznek külső támogatókat, ebben nagy szerepe van az intézményvezetőnek. A fenntartóval való együttműködésük jó.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

100%

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

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

teljesül

A jövőkép megfogalmazása során figyel az intézmény külső környezetére. Volt Bajzás diákként tekint az intézményre, tevérei a fejlesztést szolgálják. Bevezette a hatósztályos képzést, miután meggyőződött arról, hogy a szülők igénylik ezt. (vezetői interjú, VP 39-45. oldalak)

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

teljesül

Az iskolai programok, pályázatok és pedagógiai gyakorlat folyamatosan közvetítik és erősítik a vezető és az iskola által közösen vallott értékeket: Bajza-ézés, Boldog Iskola, humanista értékrend, eredményorientáltság. (Pedagógiai Program 14. oldal, vezetői és vezetőhelyettesi interjúk, kérdőívek eredményei)

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

teljesül

A vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel teljes mértékben összhangban van a pedagógiai program, az intézményi jövőkép. (vezetői pályázat, pedagógiai program)

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

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

teljesül

Az aktuális külső és belső változásokra konstruktívan reagál, proaktív magatartást tanúsít a tendenciák azonosításában, a szükséges lépések kidolgozásában és a részletek kidolgozásában, pl 6 osztályos gimnáziumi képzés újbóli bevezetésének előkészítése. (Interjúk, VP, PP)

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

teljesül

Demokratikus vezetői stílusának köszönhetően sikeresen közvetíti kollégái felé a változtatás szükségességét, a lehetséges és szükséges lépéseket, a felmerülő problémákra közösen több körös egyeztetéssel keresnek megoldásokat. (interjú a vezetőtársakkal)

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

teljesül

A változtatás folyamatát gondosan megtervezi, egy-egy szakasz végén kiértékelik az eredményeket. A feladatokhoz nagyon jól választja ki a megfelelő kollégákat. (interjú a vezetőtársakkal)

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

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

teljesül

Vezetői jelenlétével, az intézményben folyó munka folyamatos követésével és az eredmények számon tartásával, önmaga és kollégái értékelésével követi a célok megvalósulását. (Interjúk, kérdőívek, Beszámolókból számszerűsítve adatokkal is)

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

teljesül

Reflektív, értékelő magatartást tanúsít az intézmény erősségeinek és fejlesztendő területeinek és tevékenységeinek azonosításában. (Vezetői Program, Munkatervek, Beszámolók, Interjúk)

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

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

teljesül

Irányító szerepet vállal az intézmény hosszú és rövidtávú terveinek meghatározásában, azok részcélokra való lebontásában. A tervek megvalósítását mindig kiértékeli. Példaértékű gondossággal vezették be a hatosztályos képzést. (interjú a vezetőtársakkal, vezetői interjú)

3.4.2. A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladatmeghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

teljesül

A célok eléréséhez szükséges feladatmeghatározások pontosak, a feladatok végrehajtásához mindig megtalálja a megfelelő embert, miközben figyelemmel kíséri az egyenletes terhelést is. (interjú a vezetőtársakkal, éves beszámolók)

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

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

teljesül

Folyamatosan informálja az intézmény partnereit a megjelenő változásokról. Ehhez sok kommunikációs csatornát használ. A külső partnerekkel jó kapcsolatot ápol. Kollégái számára is biztosítja a szükséges információk megszerzését, ismereteit megosztja velük, támogatja részvételüket konferenciákon, előadásokon. (interjú a vezetőtársakkal, vezetői interjú)

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

teljesül

A vezető élen jár az innovatív kezdeményezésekben, a jó gyakorlatok megismerésében és megismertetésében, és ugyanezt az önfejlesztő magatartást várja el kollégáitól. Megbecsüli a tanulást, a tudást és az intézményi célokkal összhangban támogatja az egyéni szakmai törekvések megvalósítását. A 13 mesterpedagógus mesterprogramjának megvalósítása alappillérei az intézményi pedagógiai-szakmai kultúra további fejlesztésének. (Interjúk, Vezetői Program, Önfejlesztési Terv)

Tevékenységek

3.1. A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangjának megvalósulása.

kiemelkedő

3.2. A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás.

kiemelkedő

3.3. Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása.

kiemelkedő

3.4. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

kiemelkedő

3.5. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Nem találtam fejleszthető területet.

Kiemelkedő tevékenységek

Bevezette a hatosztályos képzést, miután meggyőződött arról, hogy a szülők igénylik ezt. Alapelve a humánum, amit az intézményben folyó pedagógiai folyamatokba is beépítenek. A vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel teljes mértékben összhangban van a pedagógiai program, az intézményi jövőkép. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk. Új képzéseket vezetett be. A szükséges változtatásról demokratikusan döntenek. A változtatás folyamatát gondosan megtervezi, folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását. Felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét a célok meghatározásához. Folyamatosan informálja az intézmény partnereit a megjelenő változásokról. A külső partnerekkel jó kapcsolatot ápol. Ösztönzi, a tanulás, tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

98,04%

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

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

teljesül

A munkatársak felelőssége, jogköre és hatásköre az SZMSZ-ben leírtak alapján egyértelmű. (SZMSZ, interjú a vezetőtársakkal, interjú a fenntartóval)

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.

teljesül

A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, illetve a munkaközösség-vezetőknek. (SZMSZ, éves munkatervek)

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humánerőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

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

teljesül

A vezető aktív részt vállal a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában és működtetésében. A belső ellenőrzés eredményeit felhasználva vezetői önfejlesztési tervet és intézményi intézkedési tervet készít. (VP, Önfejlesztési Terv, Intézményi Intézkedési Terv)

4.2.2. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

inkább teljesül

Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében. A feladat egy részét a munkaközösség-vezetőknek delegálja. (SZMSZ, Munkaterv) Rendszeresen folytat szakmai beszélgetéseket kollégáival, és tervezi a vezetői óralátogatások gyakoriságának növelését. (Vezetői interjú)

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

teljesül

A pedagógusok értékelésében az egyének erősségeire fókuszál, a feladatok kijelölésénél is megtalálja a feladathoz legmegfelelőbb pedagógust. (interjú a vezetőtársakkal)

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

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

teljesül

Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére. A pedagógusok mintegy 40%-a mesterpedagógus. A máshol látott jó módszereket megosztják egymással. A feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít. (vezetői interjú)

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

teljesül

Alkalmat ad a pedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, miközben figyelembe veszi azt is, hogy mire van szüksége az intézménynek. (pl. új szak elvégzése, interjú a vezetőtársakkal) Támogatja munkatársait terveik megvalósulásában. (vezetői interjú)

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

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

teljesül

Szakmai munkaközösségeket és konkrét feladatokhoz szervezett munkacsoportokat, teameket is működtet. (Interjúk, Vezetői Program)

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

teljesül

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések. Olyan légkört teremt, amely elősegíti a munkatársak együttműködését. Ehhez szabadidős tevékenységeket is szervez. (vezetői interjú)

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

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

teljesül

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

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

teljesül

A belső tudásmegosztás az intézményi kultúra szerves része - az egységes szemlélet és módszertan kialakítását célozza. (Interjúk)

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

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

teljesül

Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe demokratikus módon vonja be az intézmény munkatársait. El tudja fogadni azt is, ha valamely ötlete nem nyer támogatást. (interjú a vezetőtársakkal)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

teljesül

Az információáramlás az intézmény nagy erőssége. (vezetői pályázat, interjú a vezetővel) A munkatervek és beszámolók tartalmazzák az intézményben folyó pedagógiai-szakmai munkára és a vezetői elképzelésekre és lépésekre vonatkozó információkat, eredményeket, így az operatív célok eléréséhez megalapozott döntések szülehetnek. (Munkatervek, Beszámolók)

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

teljesül

Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hoz döntéseket. Alapelve a humánus, amely döntéseiben is megnyilvánul. (vezetői interjú, interjú a vezetőtársakkal)

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

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

teljesül

Jól ismeri az intézmény humán erőforrás adottságait, személyes kapcsolatot tart a munkatársakkal, odafigyel problémáikra, és választ ad kérdéseikre. Informális és formális helyzeteket, fórumokat és csatornákat működtet a kapcsolattartásra. (Interjúk, Vezetői Program)

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).

teljesül

Az intézmény tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. Pedagógiai programjukban törekszenek az egységes szabályok kialakítására, például az értékelésben. (pedagógiai program) A digitális oktatásra való átálláskor megalkotott belső szabályzat jó példája a támogató rend kultúrájának. (Beszámoló 13-17. oldalak)

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

teljesül

Az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket: a jó gyakorlatok átadását ösztönzi, és alkalmat teremt az innovatív programok (pl mesterprogramok) vagy továbbképzésen szerzett ismeretek díszszeminációjára. (Interjúk, Munkaterv 6. rész)

Tevékenységek

4.1. A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározása.

kiemelkedő

4.2. A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel.

kiemelkedő

4.3. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás.

kiemelkedő

4.4. Aktív vezetői jelenlét az intézményen belüli szakmai együttműködések kezdeményezésében, szervezésében.

kiemelkedő

4.5. Az intézmény pedagógiai programjával és a pedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv.

kiemelkedő

4.6. A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali folyamatokban.

kiemelkedő

4.7. A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.

*kiemelkedő***Fejleszthető tevékenységek**

Az óralátogatások rendszeresebbé tétele a pontosabb ellenőrzés és vezetői visszacsatolás érdekében.

Kiemelkedő tevékenységek

A munkatársak felelőssége, jogköre és hatásköre egyértelmű. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, illetve a munkaközösség-vezetőknek. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében. A feladatok kijelölésénél megtalálja a feladathoz legmegfelelőbb pedagógust. A pedagógusok mintegy 40%-a mesterpedagógus. Alkalmat ad a pedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására. Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat. Olyan légkört teremt, amely elősegíti a munkatársak együttműködését. Ehhez szabadidős tevékenységeket is szervez. A belső tudásmegosztás beépült az intézmény működésébe. Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe demokratikus módon vonja be az intézmény munkatársait. Az információáramlás az intézmény nagy erőssége. Alapelve a humánus, amely döntéseiben is megnyilvánul. Az intézmény tanulási kultúráját, a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. Pedagógiai pr.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

100%

5.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejleszthető területeit, milyen az önreflexiója?

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

teljesül

Reflektív, kollégái véleményére, javaslataira és kezdeményezéseire nyitott vezető. (Vezetőtársakkal készített interjú, nevelőtestületi kérdőívek)

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

teljesül

Tudatos, határozott és következetes vezető, aki ismeri erősségeit és azokat az intézmény érdekében használja. (Vezetői interjú)

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

teljesül

Önértékelése reális, erősségeivel jól él. (interjú a vezetőtársakkal)

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

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

teljesül

Intézményvezetőként a továbbtanulás és önképzés terén is fontosnak tartja a személyes példamutatást. (Munkáltatói interjú, Vezetői int)

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

teljesül

Vezetői hatékonyságát folyamatosan fejleszti, ebben támaszkodik a külső értékelésekre. Talán túlságosan is demokratikus vezető, de ez személyiségének része. (interjú a vezetőtársakkal)

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

teljesül

Hiteles és etikus magatartást tanúsít, meggyőződése, hogy a pedagógusnak, a vezetőnek példát kell mutatni. (vezetői interjú, pedagógiai program, vezetői pályázat)

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

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

teljesül

A vezetési programjában leírtak időarányosan megvalósultak, további célja a legjobb 100 középiskolába kerülni a középiskolák rangsorában. (vezetői pályázat, vezetői interjú)

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

teljesül

Nem volt szükség a vezetői programban megfogalmazott tartalom módosítására. Az intézményt viszont nagy kihívás elé állította a digitális oktatásra való átállás. Vezetésével és vezetőtársainak, pedagógus kollégáinak segítségével gyorsan és jól reagáltak a kialakult helyzethez. (honlap)

Tevékenységek

5.1. Erősségeinek és fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése.

kiemelkedő

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

kiemelkedő

5.3. A vezetési program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Nem találtam fejleszthető területet.

Kiemelkedő tevékenységek

Önmagát ismeri, elfogadja, így alakította ki saját vezetési stílusát. Minden területen keresi az új szakmai információkat, állandóan kész a megújulásra. Hiteles és etikus magatartást tanúsít, meggyőződése, hogy a pedagógusnak, a vezetőnek példát kell mutatni. A vezetési programjában leírtak időarányosan megvalósultak. Az intézményt nagy kihívás elé állította a digitális oktatásra való átállás. Vezetésével és vezetőtársainak, pedagógus kollégáinak segítségével gyorsan és jól reagáltak a kialakult helyzethez.

ÁLTALÁNOS ÉRTÉKELÉS

96,24%

1. Pedagógiai folyamatok

98,1%

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

A jogszabályi környezet változásainak követésével, az intézményvezető minden tanév kezdetén átgondoltan tervezi a szükséges dokumentumok elkészítését, illetve a meglévők átalakítását. A szükséges információkat beszerzi és az érintettek rendelkezésére bocsátja. Elsősorban ő készíti el, különböző mértékben bevonva vezetőtársait, az adott témában szerepet vállaló teameket, valamint a munkaközösségeket. (Vezetői interjú, PP, SZMSZ, Év végi beszámoló)

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

A stratégiai tervezéskor figyelembe veszi a vezető az intézményi környezetet, a vonzáskörzetének demográfiai mutatóit, a partneri igényeket és lehetőségeket. Jó kapcsolatot ápol a környék általános iskoláival, a számukra szervezett vetélkedők elősegítik a beiskolázást. Követik a végzetek továbbtanulási érdeklődését, pályaorientációs rendezvényeikkel támogatják a továbbtanulási célok megvalósulását. A mérési eredmények gyűjtése folyamatos, munkaközösségi és tantestületi értekezleti szinten megvitatják azokat a következtetések levonásával. A hat évfolyamos képzés a környezet, a szülői igények felmerülése után került bevezetésre (immár 3. éve működik (Vezetői interjú)

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

teljesül

Az intézmény stratégiai dokumentumait az intézmény vezetése készíti el a munkaközösségek szakmai terveinek figyelembevételével. A kollégákat bevonják a tervezésbe, a dokumentumokat a nevelőtestület véleményezi (PP). A feladatkörök, hatáskörök tisztázottak (SZMSZ) A nyitó értekezleten az új tanévre vonatkozó információkat, változásokat megosztja a vezető. A tantestület tagjainak véleményét is figyelembe véve a munkaközösségi tervek, teamekre épül az intézményi munkaterv. (Interjú)

1.1.4. Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

teljesül

A fenntartó a Hatvani Tankerületi Központ. A kapcsolattartás a jogszabályoknak megfelelő módon történik.

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

inkább teljesül

Az első ötéves intézményi önértékelési ciklus lezárult. Az intézményi önértékelés a kézikönyvnek megfelelően készült. A második ciklusban hasznos volna az intézményi elvárásrendszert a helyi igényekhez, sajátosságokhoz igazítani. (Önértékelés)

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

teljesül

A stratégiai dokumentumokban meglévő prioritások, célok megjelennek a munkatervben. A tervek elkészítésénél figyelembe veszik az előző évek tapasztalatait, fejlesztő javaslatait. (Pedagógusinterjú). Az egymásra épülés megjelenik a munkaközösségek beszámolóiban.

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

teljesül

A környezeti nevelés célja elősegíteni a tanulók környezettudatos magatartásának, életvitelének kialakítását, váljanak érzékenyebbé környezetük állapota iránt. Alakuljon ki bennük egy egyetemes környezeti etika, a jövőre vonatkozó felelősségérzet. (PP 68.). Az intézmény dolgozói komolyan veszik a fenntarthatósággal kapcsolatos feladatokat, a környezeti nevelés elvei rögzítettek (PP), a megvalósult programok, tevékenységek a dokumentumokban nyomon követhetők (Éves munkaterv).

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 intézményi stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek.

teljesül

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

teljesül

A stratégiai célok megvalósulása érdekében az operatív tervezésben: például nyomon követhető a továbbtanulási tervekben az oktatáspolitikai változásoknak megfelelő beiskolázások prioritása. a felzárkóztatás, tehetséggondozás, nyelvvizsga felkészítés – BME nyelvvizsgahelyszín – megjelenik a munkatervben. (Munkaterv, PP)

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 van bontva. Az éves munkaterv összhangban van a munkaközösségek terveivel. A Továbbképzési tervet a pedagógiai programmal és a nevelési programmal összhangban állították össze (PP, Munkaterv, Beszámoló, Intézkedési terv)

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

Minden esetben megtörténik a megfelelő szint véleménykérésének, illetve tájékoztatásának biztosítása, (az SZMSZ-ben leírtak alapján), jól bevált formái vannak. Az intézmény éves terveinek, rendezvényeinek megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek, és a diákönkormányzat aktív részvételével történik. (Interjúk)

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

teljesül

Az intézmény nevelési-oktatási céljainak megvalósítására jól bevált, a dokumentumokban leírt működő rendszer van. Az elmúlt időszak sikerei, eredményei (Heves megye legjobb gimnáziuma) a bevált munkarendet bizonyítják. Módszerek, eljárások kiválasztása munkaközösségi szinten, osztályonként, tagozatonként eltérhet, de a vezetőség tudtával, a többiek felé való tudásmegosztással. Az intézmény pedagógiai programja konkrétan, részletesen leírta, meghatározta a nevelési-oktatási célokat. Ezen célok megvalósítása érdekében választják meg a nevelő-oktató folyamatokat, módszereket, fontosnak tartják a differenciált oktatást, a kooperatív tanulásszervezés módszereit, a felzárkóztatás és tehetséggondozás ellátásához szükséges módszereket (PP, Munkaterv, Interjúk).

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

teljesül

A fenntartó elvárásainak figyelembevételével elsődleges a tanulók elégedettsége. Szülői elégedettség tükröződik a velük készített interjúkban. Természetesen nélkülözhetetlen szem előtt tartani a kollégákét is. A munkaterv elkészítésénél megfigyelhető a fentiekre való törekvés. A munkaközösségek saját területükre lebontva végzik a tevékenységeket és vizsgálják a megvalósulást. (Munkaterv, Interjúk)

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

1.4.1. Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

teljesül

A munkaközösségi és intézményi beszámoló egymásra épülése nélkülözhetetlen, elsődleges és meghatározó. Az éves munkaterv részét képezik az egyes munkaközösségek elképzelései. Bár az iskola kiemelt céljai közé tartozik a személyiségfejlesztés és a közösségi nevelés, sajnos osztályfőnöki munkaközösség nincs az intézményben. (Munkaterv, Éves beszámolók, Interjúk)

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

teljesül

Az előző tanév eredményeit, problémáit a munkaközösségek év végén megbeszélik, év végi beszámolóikban rögzítik, majd a vezető saját beszámolójába beépíti. A következő tanév alakulói tekintetén megbeszélés utáni prioritások kerülnek célkitűzésre, újabb munkaközösségi egyeztetést követve a munkatervben feladatok jelennek meg, melyet az intézményi munkatervbe is beépíti a vezető. (Munkaterv, Éves beszámolók, Interjúk)

1.4.3. A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

teljesül

Az intézményi önértékelés évente vizsgálendő indikátorait szem előtt tartják. (Interjúk)

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 egyének és csoportok fejlesztési céljait.

teljesül

Az intézményi dokumentumokban megjelennek az alkalmazott óratervek, tanmenetek, A pedagógusok éves tervező munkája (munkaközösségi tervek, tanmenetek) tartalmazza az intézményi belső elvárásokat és a fejlesztési célokat. A tanmeneteket a tanulócsoporthoz igazítják a pedagógusok. A pedagógusok között folyamatos az együttműködés. Az intézményi dokumentumokban kiemelt szerepet kap a kompetenciafejlesztés folyamata. (Interjúk)

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

teljesül

Az éves munkatervekben megjelennek a stratégiai céloknak megfelelő feladatok, tevékenységek, az eltéréseket megbeszélések útján, az adott helyzetnek megfelelően azonnal vagy fokozatosan korrigálják. (Pedagógusinterjú)

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

teljesül

A napló vezetése a Kréta rendszerben történik. Tanulói produktumokat nem volt alkalmunk vizsgálni, az iskolában épp az évente ismétlődő „Pályaorientációs napot” tartották. Az iskolában lefolytatott helyszíni ellenőrzés során a bekért dokumentumok alátámasztották a megfelelőséget. (Plakátok, dekorációk; Bejárás).

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

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

teljesül

Az intézményben kialakították a belső önértékelés feltételeit. Megalakult a BECS. Az SZMSZ-ben a belső ellenőrzés szabályozott, az éves ellenőrzési terv már része a munkatervnek. Az ellenőrzésekről, óralátogatásokról feljegyzés készül. A vezetői ellenőrzés eredményéről az ellenőrzött munkatársak minden esetben kapnak visszajelzést. (SZMSZ, Interjúk)

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

teljesül

A pedagógiai munka ellenőrzésének főbb eljárásai az SZMSZ-ben (21.o.) szabályozott, valamint a munkaköri leírások tartalmazzák a megfelelő szintű feladatokat. Az intézményvezetői óralátogatásokat nagyobb hangsúllyal szeretnék szerepeltetni, a jelenlegi akadályok az időhiány, a sok intézményvezetői feladat leterhelő volta miatt állnak elő (Vezetői interjú).

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

teljesül

Az országos mérések eredményeit, az érettségi eredményeket (közép- és emelt szintű), nyelvvizsgákat, továbbtanulási mutatókat a vezetőség elemzi, értekezleten a nevelőtestület elé tárja. (Interjúk)

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

teljesül

A tanulási eredményeket az osztályfőnökök követik és konzultálnak az osztályban tanító kollégákkal és a szülőkkel, és ennek alapján lépnek. Munkaközösségi szinten figyelemmel kísérik a tanulási eredményeket, a beszámolóikban nyomon követhető (Év végi beszámolók, Interjúk).

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

teljesül

A pedagógusok önértékelése éves önértékelési terv szerint folyamatosan történik a jogszabályban leírtak szerint (Vezetői interjú).

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

Az értékelés tervezett, megfelelően dokumentált, előírásoknak megfelelő. (Vezetői interjú)

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

teljesül

Az intézmény vezetése tervezi, irányítja az ellenőrzéseket, az önértékelési folyamatban a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz. Az önértékelés tapasztalatai alapján megfogalmazásra kerültek az önfejlesztési tervek (Vezetői 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

Az intézményben nagy hangsúlyt kap a személyiség- és közösségfejlesztés. A házirend részletesen foglalkozik a tanulók értékelésének, mérésének szabályaival. A diákok képességeinek kibontakoztatása, felmérése, segítése érdekében a bejövő évfolyamokon a tanulásmódszertan is előkerül. Nem szakszerű helyettesítések esetén kompetenciafejlesztés folyik. (Házirend, PP, Interjúk)

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

teljesül

A tanulók értékelése konkrét, szabályozott alapelvek és követelmények alapján történik (SZMSZ). Egységes, következetes ellenőrzésre és értékelésre törekednek, mert ez a motiváció egyik legfontosabb eszköze is egyben (Pedagógusinterjú, Házirend)

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 dokumentumok részletesen szabályozzák az értékelés módját, gyakoriságát, ezeket számon kéri és ellenőrzi. A pedagógusok megfelelő tájékoztatást nyújtanak az általuk alkalmazott ellenőrzési és értékelési rendszerről és módszerekről. Az intézmény számos kommunikációs lehetőséget és csatornát biztosít a szülők és a pedagógusok közötti együttműködésre, információcserére (szülői értekezletek, fogadóórák, közös programok, e-napló, írásos értesítés, honlap, Facebook (PP, Házirend, Interjúk).

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

Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan követik és dokumentálják a tanulói teljesítményeket. A tanulóközösség egyéni teljesítményéről naprakész információkkal rendelkeznek. Az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják. A tanulók egyéni céljai érdekében megfelelő stratégiát egyeztetnek. A további tanulási utakat igyekeznek figyelemmel kísérni. (Önértékelés, Interjúk, PP)

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

teljesül

A folyamatos visszacsatolás a számonkérések különböző formáinak alkalmazásával történik. Az eredmények azonnal bekerülnek az e-naplóba, láthatóvá teszik a szülők számára is az eredményességet. A szülőkkel történt beszélgetés feltárta, hogy szükség esetén akár fogadóórán vagy egyéb helyzetekben is rendelkezésre állnak a pedagógusok (telefon, e-mail, Facebook). Az elismerésre méltó eredmények nyilvánosságot kapnak az egész iskola közössége előtt, pl. emléklap, oklevél formájában, úgy a tanulóké, mint az őket felkészítő tanároké. (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

A pedagógiai munka belső ellenőrzése hatékonyan működik. Az ellenőrzést az intézményvezető, intézményvezető-helyettes, valamint a gyakran delegált feladatot a munkaközösség-vezetők végzik (Vezetői interjú). Az intézményben belső ellenőrzési csoport működik.

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 évente vizsgálendő indikátorok mentén történik vizsgálat. Év végén értékelnek, majd a következő év alakuló értekezletén mindenki kézhez is kapja azt, illetve szükség szerint megbeszélésre kerül a tendenciaként felmerülő esetleges eltérés és orvoslása. Figyelembe veszik a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel. (Év végi beszámoló, Interjúk)

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

Év végén az eredmények elemzésekor a munkaközösségek is megfogalmazzák e témával kapcsolatos gondolataikat, majd intézményi szinten történik a következtetések levonása. Különös gondot fordítanak a felzárkóztatásra, a tehetség gondozásra. Lehetőség szerint keretet biztosítanak az egyéni tanrendes tanulóknak. (Interjúk)

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.

inkább teljesül

Az iskola vezetése támogatja az innovációt, számos pályázatban vesz részt. Támogatja a pedagógusok szakmai fejlődését. (Erasmus +, EFOP-3.2.5-17-2017-00030 - pályaaorientáció). A jó gyakorlatok megosztása inkább pedagógusok személyes beszélgetésein, mentorálás során, illetve munkaközösségi megbeszéléseken történik.

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.

kiemelkedő

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.

megfelelő

1.7. Az intézményi önértékelési rendszer jogszabálynak megfelelő működtetése.

megfelelő

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

Az intézményi önértékelési rendszert a jogszabályi előírások szerint működteti az intézmény vezetése, de a tantestület tagjainak nagyobb mértékű bevonása lenne kívánatos. A különleges bánásmódot igénylő tanulók felzárkóztatása külső szakemberek segítségével. (Intézkedési terv, Interjúk) Az intézményvezetői óralátogatásokat nagyobb hangsúllyal szeretnék szerepeltetni, a jelenlegi akadályok az időhiány, a sok intézményvezetői feladat leterhelő volta miatt állnak elő.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézményben magas színvonalú és eredményes pedagógiai munka folyik. Erős a közösségformálás. Az intézményben folyó munka széleskörű egyeztetés, együttműködés eredménye. Jól szervezett, szabályozott. (Intézkedési terv, Interjúk, Év végi beszámolók)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

95,83%

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 diák-önkormányzati munkára, az egyéni fejlesztésre).

teljesül

A személyiségfejlesztéssel kapcsolatos feladatok kidolgozottak (PP). Az intézményben konkrét szakmai és nevelési célokat megvalósító működő közösség tevékenykedik. A Pedagógiai Programban részletesen kidolgozták a közösségfejlesztéssel kapcsolatos pedagógiai feladatokat, a diákönkormányzati munka közösségfejlesztési feladatait, az osztályfőnök feladatait és hatásköre is rögzítve van.

2.1.2. Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

teljesül

A kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal kapcsolatos pedagógiai tevékenység, a tehetség, képesség kibontakoztatását segítő tevékenységek, a tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkózását segítő pedagógia az iskolai tanulási folyamat során kiemelten fontos feladat az intézményben. Az intézmény egyik erőssége, hogy a diákok fejlődéséhez tartalmas, hasznos és sokszínű programokat kínál, pl. tehetséggondozó lehetőségek, pályaválasztási tanácsadás, közösségi megemlékezések, ünnepek, zenekar. A továbbképzési tervben 2 szakvizsgás és további témákban 8 képzésen való részvétel szerepel. (Továbbképzési program és beiskolázási terv 2018-2023, év végi beszámoló, Interjúk).

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

teljesül

Az intézmény különös gondot fordít a tanulási környezetre, mely a tanulók szociális kompetenciájára pozitívan hat. Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók elenyésző számban vannak. A sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelemben részesülnek. Az osztályfőnökök személyiségfejlesztő játékokkal megismerik a tanítványokat. Informális csatornákon is eljut az információ a tanárokhoz (kisváros lévén), valamint a fogadóórákon is igyekeznek megismerni a tanuló szociális hátterét. (Interjúk, Év végi beszámoló, Bejárás)

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

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

teljesül

Belső képzéseken a kollégák átadják egymásnak a tudásukat (pedagógusinterjú) A gyermek- és ifjúságvédelmi felelős, a pszichológus, az iskolaorvos, a védőnő feladatai, felelősségi köre szabályozva van, a kollégák előtt ismert, segítségkérésre lehetőség van, tapasztalataikat megosztják egymással (SZMSZ). A tehetséges tanulók kibontakozására, segítésére külön tevékenységeket terveznek (PP, pedagógusinterjú).

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

inkább teljesül

Az országos és helyi mérések eredményeit áttekintik, igyekeznek beépíteni a következő tanév fejlesztési irányainak meghatározásába. A munkaközösségek megbeszélésein különös hangsúlyt kap a kompetenciaterületek fejlesztése (Pedagógusinterjú)

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

teljesül

Igen változatos, sokrétű programokkal biztosítanak lehetőséget a különböző képességű, tehetségű tanulók komplex fejlődésére. Ezen programokról a legteljesebb képet az éves munkaterv és a naprakész honlap nyújt. A diákok részt vesznek az iskolai programokon, az intézményi látogatás alkalmával a DÖK elnöke vezetett végig az intézményen. (Az Elsősök hete, Gólyanap, Gólyák: bemutatkozó kisfilm forgatása, a Nyílt Napok újragondolása, iskolanépszerűsítő videó forgatása a DÖK részvételével, Mikulás napi szaloncukorosztás, jótékonyági süteményvásár szervezése, kapcsolat felvétele a Vöröskereszttel, ruhaneműk és tartós élelmiszerek átadása a szervezetnek, farsangi beöltözés és farsangi fánk osztása, Diáknapi program szervezése.) (Munkaterv, Interjúk)

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 tanulókkal való foglalkozás jól szabályozott (PP) Osztályfőnöki órákon személyiségfejlesztő játékokon keresztül és egyéni beszélgetéseken keresztül is információkat szereznek. A kollégák egymástól, informális úton is tájékozódnak tanulóikról (Pedagógusinterjú) Az ifjúságvédelmi munka beépül a pedagógiai munkába (PP) A tehetséges tanulók kibontakozására, segítségére külön tevékenységeket terveznek (PP, Pedagógusinterjú)

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

teljesül

Osztályfőnökök, pszichológus, Gyermekjóléti Szolgálat, esetleg gyámügy jelzései biztosítják a jogszabályokban előírt módon.

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

A pedagógusok munkáját szociális segítő támogatja, valamint félállású pszichológussal is tudnak egyeztetni. A kollégák legfontosabbnak a prevenciót tartanák. A belépő tanulók számára szükség szerint felzárkóztatási programokat szerveznek. Ha adódik átmeneti, esetleg tartósan fennálló tanulási nehézség egy-egy tanulóánál, az érintett tanár kollégáktól, iskolapszichológustól segítséget kérve igyekeznek megoldást találni, figyelembe véve a meglévő szakértői véleményben foglaltakat. Önismereti foglalkozásokat szerveznek. Szükség esetén egyéni tanrendet valósítanak meg (5 tantárgyból összesen 10 órában gyerekenként). Ukrajnából jött tanulók számára heti 2 óra felzárkóztató foglalkozást tartanak. Figyelmet fordítanak a tehetséggondozásra, Diákakadémiát szerveznek. (Pedagógusinterjú)

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-oktatói módszerek, eljárások kiválasztása vagy kidolgozása, és azok bevezetésének megtervezése.

teljesül

Az iskolai dokumentumokban megjelenik a differenciálás, a kooperatív tanulásszervezési eljárások alkalmazása, a felzárkóztatás, a tanulói sávokon belüli átjárhatóság biztosítása a képességek szerint, a tehetséggondozás (Munkaterv, SZMSZ)

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

teljesül

A Bajza József Gimnázium eredményei jók, mely nem csak a jó beiskolázásnak, de az empátikus, segítő tanári hozzáállásnak is köszönhető. Az SNI-s vagy BTMN-es tanulók aránya igen alacsony, a beazonosított tanulók problémáit ismerik, minden segítséget megadnak nekik. (Pluszórák, korrepetálások, egyéni eszközök használata.) Szülői kérésre biztosítják a jogszabályokban előírt kedvezményeket, juttatásokat, mentességeket a felvételi, a tanulmányok és az érettségi vizsga során. (PP, Interjúk)

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

teljesül

Jól képzett pedagógusok a módszertani kultúrájuknak megfelelően dolgoznak a legjobb eredmények érdekében. Erre kényszerítve is voltak a pandémia időszakában, melynek jó gyakorlatát a jelenléti oktatásban is alkalmazzák, az online oktatásban bevezetett Iskolai Teams megmaradt, használják továbbra is a tanulás támogatása érdekében. . Az intézmény lehetőségeihez mérten a pedagógusok biztosítják a tanulási eszközöket, módszereket. A felzárkóztatás, a tehetség kibontakoztatása fontos feladat az intézményben. A kiemelt figyelmet igénylő tanulók rendszeres segítséget kapnak a pedagógusoktól. A pedagógusok támogatják a tanulók iskolai és otthoni tanulását (szóban, Facebook-csoporton keresztül, tanácsadással). Tanulásmódszertani órákat tartanak. Tanórán kívüli tevékenységek: élménypedagógiai, múzeumpedagógiai foglalkozások tartása (Interjúk, PP).

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.

teljesül

ÖKO iskolához méltó módon dolgoznak. Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés részletesen ki van dolgozva. Ökosuli nemzetközi projektben sikeresen szerepeltek, újabb pályázati eljárásra készülnek. Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés nyomon követhető. (PP, Munkaterv, Bejárás, Interjúk)

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

teljesül

A termekben és a folyosókon szelektív hulladékgyűjtésre alkalmas tárolók vannak. Az energiatakarékosságra törekednek azzal is, hogy a lámpák nem égnek folyamatosan indokolatlanul. (Bejárás)

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.

inkább teljesül

Az intézmény hangsúlyt fektet a tanulók környezettudatos nevelésére. Tanórákon, elsősorban az osztályfőnöki órákon, foglalkozásokon és minden szabadidős tevékenység során alkalom nyílik arra, hogy egészségfejlesztés történhessen. Egyes tantárgyak tematikája is magába foglalja az egészséges és környezettudatos életmódra nevelést. ÖKO iskolaként működnek. (Interjúk, Év végi beszámolók, PP)

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 közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik meg. (évfolyamkirándulások, osztálytáborok, és az iskolai táborok, kiállítások, érzékenyítő rendezvények, sportversenyek) (Interjúk, PP, Munkaterv)

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

teljesül

A közösségfejlesztéssel kapcsolatos pedagógiai feladatok, céljuk olyan közösségek kialakítása, amelyek tevékenysége elősegíti az egyén fejlődését, képességeinek kibontakozását, fejleszti a véleménynyilvánítás képességét, hozzásegít a közösségi magatartás és a harmonikus embertársi kapcsolat kialakulásához. Ebben fontos szerepet játszik az iskola valamennyi dolgozója, megjelenésével, viselkedésével, magatartásával, beszédstílusával; tanítási órán és tanórán kívül is. (Interjúk, Bejárás)

2.6.3. 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.

teljesül

Teljes mértékben követhető. A beszámolók alapján az intézmény a támogató szervezeti kultúrát alkalmazza. Alapos tervekkel, felelősökkel, határidőkkel, kapcsolatok megléte, hagyományok ápolása segítségével a DÖK ötletei figyelembevételével történik. Az osztályfőnöki munkaközösség éves tervei, illetve beszámolóit erről tájékoztatnak. Az intézményi hagyományok ápolására nagy hangsúlyt fektetnek. (Év végi beszámolók, Munkaterv, Interjúk)

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

teljesül

Az intézményen belüli információáramlás több irányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat. Hatékony információs csatornák működnek különböző szinteken, pl. Facebook csoportok, KRÉTA, közös "Ebéd" a Galériában. (Interjúk)

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

2.7.1. Közösségi programokat szervez az intézmény.

teljesül

Rendszeresen és sokrétű programokkal színesíti az iskolai életet, mely a beszámolókból és honlapon pontosan követhető: Pl. Gólya nap, Gólyabál, Projektnapok, Évfolyamkirándulások, Önkéntes segítő rendszer, Kísérletbazár, Batyus bál, Alapítványi bál, Szalagavató, stb. (Munkaterv, Év végi beszámoló, Interjúk)

2.7.2. Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

teljesül

A DÖK a közösségi programokat a nevelőtestület tagjaival együttműködve szervezi. A programok: Az Elsősök hete, Gólyanap, Gólyák: bemutatkozó kisfilm forgatása, a Nyílt Napok újragondolása, iskolanépszerűsítő videó forgatása a DÖK részvételével, Mikulás napi szaloncukorosztás, jótékonyági süteményvásár szervezése, kapcsolat felvétele a Vöröskereszttel, ruhaneműk és tartós élelmiszerek átadása a szervezetnek, farsangi beöltözés és farsangi fánk osztása, Diáknapi program szervezése. (Munkaterv, Interjúk)

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

teljesül

Az intézmény bevonja a szülőket a közösség életébe, az intézményi hagyományok ápolásába, iskolai foglalkozásokba. (Pl. Batyus bál, Alapítványi bál szervezése). A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben. A szülők meghívást kapnak több iskolai rendezvényre is. (Interjúk, Év végi beszámoló)

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

inkább teljesül

A bevonás a jogszabályban előírt módon és területeken megvalósul. Az iskolavezetés tudja, hogy hatékony intézkedéseket közös konszenzuson alapuló megállapodással lehet hozni. (Interjúk).

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

teljesül

A diákönkormányzat vezetőjével való beszélgetés alapján a tanulók jól érzik magukat az intézményben, kötődnek az intézményhez, egymáshoz, a pedagógusokhoz. Létezik egyfajta "Bajza-életérzés", mely a közösségi összetartozást jelenti.

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

Környezettudatos életmód, fenntartható fejlődésre való nevelés az iskola programjaiban való hangsúlyosabb megjelenése.

Kiemelkedő tevékenységek

A közösségfejlesztési feladatokkal összhangban lévő tanulói együttműködés támogatása. Személyiségfejlesztés, közösségfejlesztés. Tematikus és kulturális kirándulások. (PP, Interjúk)

3. Az intézményben folyó pedagógiai munkával összefüggő eredmények

100%

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

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

teljesül

A stratégiai dokumentumokban megfogalmazódik tudásközpontúság, eredményorientáltság, a tanulási kompetencia fejlesztése (PP). Célként fogalmazódik meg a továbbtanulásra és önművelésre képes diákok nevelése, a képességfejlesztés, a kulcskompetenciák és a logikai gondolkodás fejlesztése. A készségfejlesztés és az elméleti ismeretek összhangjának megteremtése kiemelt feladat (PP, szülői interjú).

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

teljesül

Az intézmény eredményeit rendszeresen kommunikálja külső partnerei számára. Jogszabályban előírt partnerei tájékoztatása folyamatos.(SZMSZ 38.) Az iskola eredményeinek kommunikálása önmagában is elősegíti az intézmény sikeres működését. Ahogy a változatos képzési formák, gimnáziumi tagozatok, hatosztályos oktatás-nevelés, azok eredményei is egymás erősítik.

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

teljesül

Az intézményi eredményeket pontosan, szintenként nyilvántartják és alaposan elemzik. Az értékelés eredményének visszacsatolása folyamatosan megtörténik. Köszönöm Oklevéllel jutalmazták a kiemelkedő eredményeket elérő diákokat és felkészítő tanáraikat (kompetenciaelemzések; év végi beszámoló, Interjúk.).

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

teljesül

Az országos kompetenciamérésen az intézmény tanulóinak jó teljesítményszintje évek óta emelkedik. Az eredmények egyenletes képet mutatnak, az országos átlag fölötti matematikából és szövegértésből (kompetenciaelemzések).

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

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

teljesül

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő, ezt igazolják az érettségien elért eredmények, a sikeres nyelvvizsgák száma, a versenyeredmények (pedagógusinterjú, vezetői interjú, szülői interjú, év végi beszámoló).

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

teljesül

Az érettségi eredmények, közép- és emelt szinten, a nyelvvizsgák száma, a versenyeredmények egyaránt ezt mutatják. Évről évre több diák is bejut az OKTV döntőjébe több tárgyból is. Kimagaslóan sokan tesznek sikeres felvételt (90 %). A legkiválóbb egyetemeken tanulnak tovább és végzik el azokat. A szülők iskolaválasztása elégedettségüket fejezi ki (év végi beszámoló, interjúk, Intézkedési terv).

3.2.3. Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

teljesül

A szakkörök, tantárgyfelosztás szerinti és azon túli differenciált foglalkozások, a versenyekre jelentkező tanulókat felkészítő tanárok száma igen népes. Az eredmények több tárgy, így több tanár munkáját is dicsérik. Minden évben több tanár vehet át miniszteri vagy városi szintű elismerést, főleg a tehetséggondozás terén elért eredményeik elismeréseként (év végi beszámolók, Interjúk).

3.2.4. Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

teljesül

A 2021/2022-es tanévben Heves Megye Legjobb Gimnáziuma elismerést kapott az Egri Pedagógiai Oktatási Központtól. (Vándorkupa) Energiatudatos iskola cím (2020. március), Boldog Iskola (2018-tól), (intézkedési terv, beszámolók, PP).

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

Az intézmény vezetése gondoskodik, hogy a Beszámolóban, folyamatosan a heti értekezletek alkalmával a tanulási eredményességről szóló információkat a kollégák megismerjék. Az OKTV és egyéb versenyeredményekről a tantestület nagy nyilvánossága értesül. A Honlapra kitéve mindenki számára hozzáférhetővé teszik. Az év végén az érettségi eredmények is nyilvánosságra kerülnek (év végi beszámolók, interjúk).

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

teljesül

A külső-belső mérési eredményeket rendszeresen elemzik, s a munkaközösségek fejlesztési munkájukhoz felhasználják azokat (pedagógusinterjú, év végi beszámolók).

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

teljesül

A belső-külső mérési eredmények felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelés eljárásában (intézkedési terv, interjúk.).

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.1. A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

teljesül

Mindenkitől visszajelzést kérnek. Táblázatot vezetnek, kit milyen képzésre milyen egyetemre, főiskolára, OKJ-s képzésre vettek fel. A régi diákok visszajárnak rendszeresen az iskolába. A pályaaorientációs napon az egyetemük követeként jönnek vissza segíteni a jelenlegi diákoknak a pályaválasztásban (Interjúk, Bejárás)

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

teljesül

A tagozatos vizsgák, próbaérettségik, kis-érettségik, kompetenciamérések eredményeit rendszeresen felhasználják fejlesztési céljaik kijelölésében. (Interjúk, Év végi beszámolók)

Tevékenységek

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

kiemelkedő

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.

megfelelő

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

kiemelkedő

Fejleszhető tevékenységek

A nyelvvizsgák számának emelése a nem nyelvtagozatos osztályokban. A Pedagógus II. fokozat elérése minél több pedagógusnál. (Intézkedési terv, Vezetői interjú)

Kiemelkedő tevékenységek

Az iskola országos összehasonlításban is jó eredményekkel rendelkezik. Az országos kompetenciamérések eredményei az országos átlag feletti és egyenletes képet mutatnak, az Országos tanulmányi versenyeken elért eredmények, az alacsony lemorzsolódási mutató, magas továbbtanulási ráta (90 %), az egyre emelkedő, magas iskolaátlag, a kitűnők, jelesek kiemelkedő aránya, a bukások alacsony száma a sikeres érettségik, nyelvvizsgák száma, a felvételizők túljelentkezésének száma ezt igazolja. A tantestület szakmai felkészültségének köszönhető eredményesség. Az intézményi eredmények alapos és teljeskörű nyilvántartása és elemzése. (Év végi beszámolók, Interjúk)

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.

teljesül

Az intézményben 6 munkaközösség működik, melyek szakmai alapon szerveződnek. Egy közösségen belül az információáramlás gyors és hatékony. A különböző munkaközösségek közötti kapcsolattartás főbb eszközei: az értekezletek és online informatikai csoportok.

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 a pedagógiai programmal és az éves munkatervvel összhangban tervezik meg már nyár végén a szakmai feladatokat, a munkatervben ezek megfelelő részletességgel szerepelnek. A szakmai munkaközösségek kapcsolattartási rendje szabályozva van (SZMSZ) Rendszeresen tartanak munkaközösségi megbeszéléseket, ahol a terveket felülbírálják, az esetleges korrekciókat megteszik, tapasztalataikat megosztják.

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

teljesül

Az SZMSZ tartalmazza a szakmai munkaközösségek vezetőinek megbízását, feladatait, a felelősségét a szakmai munka elvégzéséért. A hatáskör – jogkör – feladat a magasabb szintű és a helyi jogszabályokkal összhangban van. A munkaközösség-vezetők hatás- és jogköre tisztázott. (SZMSZ)

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

teljesül

Az éves munkatervekben, a beszámolóknak a programok megvalósításához együttműködő csoportokat hoznak létre. Ez a feladat megoldásához cél meghatározásával és szervezett együttműködésben történik. Tehát az SZMSZ szerint elvártan megvalósul a szakmai munkaközösségek együttműködése, valamint alkalmi feladatok elvégzésére alakult munkacsoportok működése. (SZMSZ, Munkaterv)

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

teljesül

Az intézmény vezetése támogatja és igényli a szabad véleményformálást, szívesen veszi a támogató, fejlesztő javaslatokat, innovációkat. (Vezetői interjú, Pedagógusinterjú) A vezető folyamatosan tájékoztatja a kollégákat a szakmai feladatokról (e-mail, hangfájlok küldése).

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

inkább teljesül

A munkaközösségek írásban beszámolnak tevékenységükről (Beszámoló) Mind a tervek elkészítésénél, mind a tapasztalatok megbeszélésénél, a következtetések levonásánál egyeztetnek egymással és a vezetéssel is. A munkaközösség részt vesz az intézményben folyó szakmai munka belső ellenőrzésében, a pedagógusok értékelési rendszerének működtetésével kapcsolatos feladatok ellátásában (SZMSZ). Az ellenőrzéseket a vezető, a vezetőhelyettesek és a megbízott munkaközösség-vezetők végzik. (Munkaterv - a pedagógiai munka ellenőrzése)

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 szakmai közösségek részt vesznek az intézményi munka irányításában, tervezésében és ellenőrzésében (Munkaterv, SZMSZ) A munkaközösség-vezetők rendszeresen egyeztetnek egymással és az intézmény vezetőjével. A felmerülő problémákat megbeszélik, a további intézkedési folyamat zökkenőmentes (partnerek felkeresése, segítség kérése) (Vezetői interjú, Pedagógusinterjú). A szakmai kérdésekben szükséges támogatáskérés (a kapcsolattartás rendje) részletesen kidolgozott (SZMSZ).

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 alapdokumentumokban megfogalmazott stratégiai célokért az éves munkaterv alapján tudatosan és rendszeresen munkálkodnak. A munkatervek igazolják, hogy a nevelőtestületben az ez iránti igény, az elvárás igen magas. A szervezeti felépítés lehetőségeket teremt a sokszínű munkaformák és módszerek elsajátítására, megismertetésére. (Munkaterv, Év végi beszámoló, SZMSZ)

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

teljesül

A belső továbbképzések inkább alkalmi jellegűek, de az igényekhez igazodók. Pl. tanulásmódszertan, tehetséggondozás, konfliktuskezelés. A jó gyakorlatok megosztása inkább munkaközösségi szinten jellemző. (Interjúk)

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

teljesül

A szakmai munkaközösségek együttműködése rendszeres és tartalmas. Közvetetten a belső tudásátadás megtörténik. A munkaközösségek törekszenek a belső tudásmegosztásra. Kezdő kollégák mentorálása ill. hallgatók összefüggő szakmai gyakorlata.(Év végi beszámoló, Interjúk)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

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

teljesül

Az intézményen belüli kapcsolattartás rendje részletesen ki van dolgozva. (SZMSZ) A vezetőség, a szervezeti egységek, a munkaközösségek, diákok közössége folyamatosan kommunikál hagyományos (szóbeli, informális) és elektronikus formákon (hangfájlok, levelezőlista, e-mail, facebook-csoport) keresztül. A kommunikáció többcsatornás.

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

teljesül

A különböző partnerek közötti hatékony információ átadása feltételezi ennek meglétét. A Facebook és a honlap mutatja gazdag iskolai életet. Az intézményi honlap az aktuális programok, feladatok információit átadja az érdeklődőnek. A kis iskola nagy előnye a családi közvetlen kommunikáció lehetősége. (Házirend, PP, SZMSZ, interjúk)

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

teljesül

Az intézményben mindhárom kommunikációs forma erőteljesen jelen van, a kommunikáció többszoros: e-mail, Facebook-csoportok, belső levelezési lista, hangfájlok, szóbeli, formális és informális megbeszélések. A kommunikációs eszközök, formák megválasztása az adott téma sürgősségétől, fontosságától függ (Pedagógusinterjú)

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

teljesül

A dokumentumok alapján a munkatársak számára biztosított a szükséges információ átadása: a rendszeres személyes tájékoztatás (értekezletek, esetmegbeszélések), a hirdetőtábla a tanárban, a Facebook csoportok (kollégák, osztályok, csoport), emailek, hang-file-ok, az intézmény honlapja. A vezetés biztosítja a munkavégzéshez szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférést (előadások, értekezletek, továbbképzések, stb.) . (Munkaterv, Interjúk)

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

teljesül

A tervezett értekezletek gyakorisága, tárgyalt témája szem előtt tartja a célszerűséget, tervszerűséget. Heti rendszerességgel egyeztetnek, az Intézményvezető hang -file segítségével osztja meg az információkat. Szükség esetén rendkívüli megbeszélést is tartanak ebédszünetben a Galériában. (esetmegbeszélés, tanügyi, nevelési feladat, stb. okán). (Munkaterv, SZMSZ, Interjúk)

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

teljesül

Az óralátogatásokat mindig megbeszélések követik, az egyéb visszajelzéseken alapuló értékeléseknél is törekednek a minél gyorsabb és személyes visszajelzésekre. (Pedagógusinterjú)

Tevékenységek

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

kiemelkedő

4.2. Rendszeres, magas színvonalú belső tudásmegosztás.

megfelelő

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

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A tudásmegosztás gyakoriságának növelése a mesterprogramban dolgozó pedagógusok részéről. A belső tudásmegosztás, szaktanárok egymás közötti hospitálási lehetőségeinek megteremtése, jó gyakorlatok gyűjtése, rendszerének kidolgozása, működtetése. A tudásmegosztás közvetetten megjelenik, de a tervezett, szervezett keretek között történő kialakítása a jövő célja lehet. (Interjúk)

Kiemelkedő tevékenységek

Gyors információáramlás, hatékony kommunikációs csatornák. A munkaközösségen belüli és munkaközösségek közötti együttműködés hatékonyan szolgálja az intézmény (a partnerek) céljainak megvalósulását. (Interjúk, Intézkedési terv)

5. Az intézmény külső kapcsolatai

85,71%

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

Az iskola legfontosabb külső partnerei a fenntartó, a helyi önkormányzat és a szülők közössége. Külső kapcsolatok az általános iskolák, a beiskolázás miatt, felsőoktatási intézmények a továbbtanulás, mentorálás miatt, a hatóságok, illetve hivatalos szervezetek, egészségügyi és nevelési tanácsadó szolgálat, a gyermek- és ifjúságvédelmi hatóságok, a családsegítő központ a tájékoztatás, megelőzés, problémakezelés miatt. Ezen kapcsolatokat folyamatosan értékeli, frissítik, újakat keresnek. (SZMSZ, PP)

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

teljesül

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára. Szervezik, irányítják a partnerekkel való kapcsolattartást. Előtérbe helyezik a közvetlen, személyes kommunikációs formát, mely elősegíti, gyorsítja az intézmény céljainak elérését, eredményességének alakulását. A munkavállalók az alapidokumentumokból tájékozódhatnak a külső partnerekről. (SZMSZ, PP, Interjúk, Munkaterv, Év végi beszámoló)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

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

inkább teljesül

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomeírással is rendelkezik (iskolaorvos, védőnő, iskolapszichológus, gyermekjóléti szolgálat) - SZMSZ). Szoros kapcsolatot ápol a város kulturális intézményeivel. (SZMSZ). A decemberi pályaorientációs napon számos felsőoktatási intézmény vesz részt a tájékoztatásban.

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

teljesül

Az intézmény a jogszabályokban biztosított jogkörök megadásával teremt lehetőséget arra, hogy a külső partnerek megismerjék az elkészített terveket. A vezető a döntést igénylő kérdésekben az intézmény és a pedagógusok érdekeit szem előtt tartva alakítja ki álláspontját. Döntéseibe, azok előkészítésébe bevonja az érintett feleket. (Vezetői interjú, Munkatervek)

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

inkább teljesül

Teszt alapú elégedettségmérést nem végeznek, a vezetői szintű személyes kommunikáció jellemzőbb. (Vezetői interjú)

5.2.4. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

inkább teljesül

Jellemzően (főleg a szülők) a szaktanárt, az osztályfőnököt és ritkább esetben az igazgatót személyesen keresik meg. A házirend említi a tanulókkal összefüggésben. (Házirend)

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 vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek, az iskolai honlapján megtalálhatók a működéssel kapcsolatos kötelezően nyilvánosságra hozandó dokumentumok. Ezek naprakészek. Az eredményeket a beszámoló is részletesen tartalmazza. A szülők tájékozódhatnak a szokásos módon a honlapról, szülői értekezletek alkalmával, de az intézmény preferálja a személyes kapcsolatot, ezért a szülők bármikor kezdeményezhetik a négy szemközt személyes találkozót gyermekük pedagógusával vagy az intézményvezetővel. (SZMSZ, Honlap, Interjúk)

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

teljesül

A külső partnerekkel gyors, hatékony kommunikáció. Egymás kölcsönös támogatása (jelenlét, segítség) jellemző. A szülők (közvetlen partnerek) számára elérhető az e-napló, Facebook, honlap, rendszeresek a fogadóórák, szülői értekezletek. A külső partnerek szintén honlapon kapnak tájékoztatást, de az e-levelezés is bevált tájékoztatási mód. Egy-egy ügyintézés során a telefonon keresztül történő kapcsolatfelvételt e-mail megerősítés követ. (Interjúk, Honlap)

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

inkább teljesül

A gondulékeny együttműködés biztosítása érdekében a partnerek tájékoztatása folyamatos az intézmény részéről. Megfelel a jogszabályban előírt tájékoztatási kötelezettségeknek. (Vezetői interjú)

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

Városi, vonzaskörzeti szinten elsősorban a rendezvényeken történő közreműködésben, szereplésben vagy akár házigazdaként. Szociális, kulturális téren elsősorban a tanárok által szervezett közösségi szolgálatok által. Ebbe a körbe sorolható a közismereti és tanulmányi versenyek szervezése, lebonyolítása is. Tehát az iskola nem csak résztvevője, hanem szervezője is ezeknek. (Interjúk)

5.4.2. Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

teljesül

A közösségi szolgálat teljesítése előtt bevezető foglalkozásokkal, majd utána záráskor összegző foglalkozásokkal segítik a diákokat. Ügyelnek a közösségi szolgálat hasznos tartalmára, a „teljesítés” mellett, nem hagyják az utolsó pillanatra. (Vezetői interjú)

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

teljesül

Elsősorban tanulmányi versenyek keretében vesznek részt helyi, regionális rendezvényeken. Városi rendezvényeken is, melyeken a szervezők kérésére nagyobb létszámú diáksággal vesznek részt. Ezen felül a kollégák maguk is vesznek részt események szervezésében, lebonyolításában. (Interjúk)

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

inkább teljesül .

Minden évben több tanár vehetett át különböző szintű elismerést. A teljesség igénye nélkül: honlap/díjazottjaink ill. archívum. (pl. Bajza-gyűrű iskolai díj)

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

inkább teljesül

A fenntarthatóság pedagógiáját szolgáló kiemelt tevékenységeik: Fenntarthatósági témahét megszervezése. Ökoiskolai címmel rendelkeznek, újra benyújtják a nemzetközi elismerést hozó pályázatot. A környezeti nevelés tevékenységei, elvei rögzítve vannak (PP, Munkaterv, Beszámoló)

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.

megfelelő

5.4. Az intézmény közéletben való részvétele nyomon követhető.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A panaszkezelési eljárás keretei, szabályai részletesebben kidolgozandók, azok iskolai dokumentumokban való szerepeltetése szükséges. A fenntartható fejlődés pedagógiájának megvalósítása, kidolgozása, megfelelő projektekbe való bekapcsolódás fejlesztendő terület. (Munkatervek, Házirend, PP)

Kiemelkedő tevékenységek

Az iskola külső partnereinek köre jól meghatározott, köztük a kulcsfontosságú partnerek azonosítása megtörtént. A kapcsolattartás folyamatos, gördülékeny. (Interjúk)

6. A pedagógiai működés feltételei

96,15%

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

Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé. Az oktatás alapvető feltételeivel rendelkeznek. Az iskolai munkaközösségek jelzik az éves programjukban, mik azok az infrastrukturális eszközök, melyek szükségesek a munkájukhoz, az Intézményvezető ennek alapján jelzi a hiányt. Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a tárgyi és humán erőforrás szükségletéről. Működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán struktúra. (Munkatervek, Beszámolók, Interjúk, 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

Igen. Az éves tervben szerepel, mely felújításokat szeretnék a közeljövőben megvalósítani, de az iskola gazdaságilag nem önálló, így a kívánt fejlesztések realizálása nem tőlük függ. Minden nyáron kisebb-nagyobb felújítás történik. (Vezetői interjú, 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 látogatáson azt láttuk, nem volt fölöslegesen égő villany, véletlenül nyitva felejtett ajtó, ablak. Az intézményben szelektív hulladékgyűjtés folyik, mellyel a tanulók környezeti nevelését fejlesztik. Az intézmény ÖKO-iskola, ennek megfelelő az intézményi tudatos nevelés. A tantermekben, a folyosókon figyelnek az elektromos árammal kapcsolatos takarékososságra. (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 intézményben a HH- HHH, BTMN tanulók száma alacsony (6 fő). A különleges bánásmódot igénylő tanulók integrálása biztosított (akadálymentesített közlekedés, lépcsőn felvonó használata biztosított).

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

teljesül

A nevelő-oktató munka egyik alapvető feladata a kiemelt figyelmet igénylő tanulók fejlesztése, melynek alapja a tanulók egyéni képességeinek, fejlettségének figyelembevétele, a differenciálás, az egyéni fejlesztő módszerek és formák alkalmazása a tanulási-tanítási folyamatban. (Interjúk, PP)

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 intézmény pedagógusai rendszeresen alkalmazzák a nevelő-oktató munkában az IKT-eszközöket. Elvárás az intézmény részéről, hogy az IKT-eszközökkel (projektor, laptop, interaktív tábla) élményszerűbbé és változatosabbá tegyék a pedagógusok az tanórákat. (PP, Év végi beszámoló, Interjúk, 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

Az intézmény rendelkezik továbbképzési programmal és évenkénti beiskolázási tervvel. A kötelezőségeken túl ezt a vezető is szorgalmazza. A vezető elsősorban az intézmény szakmai céljait tartja szem előtt. Az irányok, területek választásánál a pedagógusok is figyelembe veszik az iskola érdekeit. (hiányszakok lefedése, módszertani megújulás, pályázati feltételek teljesítése) A vezető támogatja az egyéni életutakat, személyes ambíciókat. (Interjúk, Továbbképzési terv)

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

teljesül

Az iskola jó helyzetben van, minden óráját megfelelő képzettségű pedagógus vállalja el, de többen 26 óra feletti óraszámmal tanítanak. Az intézmény figyelemmel kíséri a humánerőforrás-szükségletét. A továbbképzések tervezésénél a vezetőség figyelembe veszi az intézmény humánerőforrás szükségletét, valamint a pedagógusok igényeit is. Támogatja, a fenntartónál is képviseli a nevelők egyéni továbbtanulási igényét. A feladatok elvégzéséhez segítséget ad. (Interjúk, Továbbképzési terv)

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

inkább teljesül

Az iskola pedagógusai és vezetése törekszik az egyenletes terhelésre. A feladatokat elosztják egymás között, figyelembe véve az egyéni képességeket és erősségeket. Minden órát szaktanár lát el, de ennek ára, hogy a tanárok terhelése nem egyenletes. A pedagógiai munka megszervezésében a feladatok elosztásában, a helyettesítések megszervezésében a szakértelem és az egyenletes terhelés elve kiemelt hangsúlyt kap. Az intézményben elvárt a magas színvonalú munkavégzés. (Interjúk, PP, Éves munkaterv).

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

teljesül

A pedagógusok végzettsége eleget tesz a jogszabályi előírásoknak. A hiányzó kollégákat összesen 3 óraadó és 2 félállású (2020/2021) pedagógussal pótolják. Az iskola jó helyzetben van, minden óráját megfelelő képzettségű pedagógus tartja. (Éves beszámoló)

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

teljesül

A továbbképzési program alapelvei törvényileg meghatározottak, ennek szellemében fogalmazza meg őket a pedagógiai program is. Meghatározza a célokat, feladatokat. Prioritást élvez az életkor, a sikeres oktató-nevelő munka által támasztott külső és belső igények kielégítése valamint a továbbképzési ciklusokhoz való alkalmazkodás. Az irányok, területek választásánál a pedagógusok is figyelembe veszik az iskola érdekeit. (hiányszakok lefedése, módszertani megújulás, pályázati feltételek teljesítése). A vezető támogatja az egyéni életutakat, személyes ambíciókat. A pedagógus-továbbképzés során prioritás a szakos ellátottság, a 120 órás továbbképzésen és a szakmai megújító képzésben való részvétel. (PP, Interjúk, Továbbképzési terv)

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

teljesül

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányítására, ellenőrzésére, Az Intézményvezető 5 éve irányítja az intézményt, előtte vezetőhelyettesként dolgozott. Az SZMSZ részletesen tartalmazza az ellenőrzés rendjét. Az intézmény vezetése az intézmény önértékelési rendszerének keretein belül tesz eleget ellenőrzési kötelezettségeinek. Az iskolavezetés delegálta az ellenőrzés feladatát a munkaközösség-vezetőknek, akik erre szakmailag alkalmasak. (SZMSZ, Interjúk)

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 fontosnak tartja az új tanítási-tanulási módszerek alkalmazását és bevezetését. Intézményi szinten támogatja az innovációt. Az intézmény vezetése különböző területeken konkrét feladatokat is ellát a munka minden területén. Pl. Euroguidance Nemzetközi Konferencián Prágában előadást tartott az Intézményvezető. (Interjúk)

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

teljesül

A Pedagógiai Program egyértelműen megfogalmazza az iskola szervezeti és tanulási normáit, az ehhez szükséges kereteket, szabályokat az SZMSZ tartalmazza. A szakmai munkaközösségek részt vesznek az intézmény szakmai munkájának irányításában, tervezésében és ellenőrzésében. A munkaközösségek segítséget adnak az iskola pedagógusainak szakmai, módszertani kérdésekben. Az iskola erőssége a magas színvonalú oktatás. Az SZMSZ ennek megfelelően szabályoz minden olyan tevékenységet, ami ezt elősegíti. (PP, SZMSZ, Interjúk)

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

teljesül

A tantestület tagjai innovatív, egymást segítő közösséget alkotnak. (Vezetői interjú, Pedagógusinterjú) A magas színvonalú oktató-nevelő munka számos lehetőségét kihasználják az együttműködésre, tapasztalataikat megosztják, a célok megvalósítása mindenki közös törekvése (Pedagógusinterjú).

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

teljesül

Az intézményben megoldott a belső tudásmegosztás, de nem szabályozott. Egy-egy továbbképzés után megosztják tapasztalataikat. Rendszeresen mentorálnak. A tanórák szervezésénél változatos munkamódszereket alkalmaznak a csoport-összetétel figyelembevételével. A végzős egyetemi hallgatók szakmai gyakorlatának mentorálása, az Erasmus segíti a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatok elsajátítását. (Év végi beszámolók, Interjúk, PP)

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

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

teljesül

A PP-ban, a munkatervekben és az éves beszámolókból ennek megvalósulása nyomon követhető. Az intézmény belső és külső környezetén látszik ennek gyakorlati megvalósulása is. A szülőkkel készített interjú is ezt támasztotta alá. A hagyományőrző tevékenységek változatosak és kiemelt fontossággal bírnak, melyet továbbra is meg kívánják tartani. Ez segíti a tanuló kötődését intézményéhez, és az iskolai közösséghez. Intézményünk feladata, hogy tanárok és diákok egyaránt őrizzék a kialakított hagyományokat, a megteremtett értékeket, és törekedjenek újjak létrehozására. (Gólya nap, Gólyabál, Projektnapok, Évfolymkirándulások, Önkéntes segítő rendszer, Kísérletbazár, Batyus bál, Alapítványi bál, Szalagavató, Emléktábla örökbefogadása, stb.) (PP, Interjúk, Intézkedési terv, Munkaterv)

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

teljesül

Ismerik, büszkén ápolják hagyományukat intézményen belül és kívül egyaránt, megismerik a gyerekekkel, szülőkkel is, új hagyományok bevezetését is kezdeményezik. (Pedagógusinterjú)

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 PP-ban, az SZMSZ-ben, a munkatervekben és az éves beszámolókból ennek megvalósulása nyomon követhető. Az SZMSZ egyértelműen szabályozza a hatásköröket, a munkatervekben ez évente szabályozott, aktuális feladatok esetében újratervezett. Az igazgatóság tagjai között jól szabályozott a munkamegosztás, és a helyettesítési rend. A munkaközösség-vezetők nagy felelősséget kapnak. A dolgozók felelősségét, jog- és hatáskörét a munkaköri leírások tartalmazzák. (PP, SZMSZ)

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

teljesül

A munkaközösségi, iskolai tervezés dokumentumai alapján törekednek az egyenletes feladatelosztásra. A tantárgyfelosztásban figyelembe veszik a pedagógusok egyéni erősségeit, esetleges korlátait. Minden munkaközösség egyenlő arányban kiveszi a részét a munkamegosztásban. (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 hatáskörök az intézményi SZMSZ-ben rögzítésre kerültek, a feladatok megvalósulását támogatják, jól szabályozottak. (Interjúk, Év végi beszámoló, SZMSZ)

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.

inkább teljesül

Az intézményvezető számítja a kollégák véleményére, döntések előtt egyeztet. A véleményeket meghallgatja. Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra. Stratégiai döntések előtt kikéri az érintettek véleményét. Az adott téma, a humán erőforrás igénye alapján különböző szintű (egyéni, kiscsoportos, vezetői, nevelőtestületi) döntés-előkészítő szerveződések jönnek létre. (Interjúk)

6.8.2. Ennek rendje kialakított és dokumentált.

teljesül

A munkatervben, SZMSZ-ben meghatározott rendszerességgel értekezleteket tartanak. Az intézményvezető minden héten hangfile-t küld a pedagógusoknak. Az aktuális feladatok, innovációk, pályázatok meghatározzák az adott feladathoz szükséges projektcsoport kialakítását (pl. Erasmus +...). A projekt munkákban közép- illetve magasabb vezető is lehet. Megfelelő előkészítést, kidolgozást követően a nevelőtestület a jogkörének megfelelően véleményez, jóváhagy. A szakmai munkaközösségek tervei és beszámolóit valamint az intézményi dokumentumok ezt alátámasztják. (Év végi beszámoló, Interjúk, SZMSZ)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

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

teljesül

Igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket, módszertani megújulásokat, teret enged az innovációnak. A pedagógusok innovatívak, igyekeznek megújulni. A továbbképzésekről beszámolnak egymásnak. (Interjúk)

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

teljesül

Az intézményben számos lehetőség nyílik az innovációs tevékenység megvalósítására (nyelvvizsgaközponttá válás, pályázati tevékenység, Erasmus + pályázatok, ÖKO-iskola, új hagyományok bevezetése). (Vezetői interjú, Pedagógusinterjú, Munkaterv, Beszámoló)

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

teljesül

Támogatják az eredményes tanulási eljárásokat. Az érintett kollégák beszámolnak az eredményekről, a jó gyakorlatok átadása munkaközösségeken belül a gyakoribb. (Interjúk, Év végi beszámolók)

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.

megfelelő

6.9. Innovációra nyitott szervezeti kultúra működése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Nagyobb tornaterem, 2 nagy terem a megnövekedett diáklétszám miatt. (Interjúk, Bejárás, Intézkedési terv)

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak megfelelő infrastruktúra biztosítása. (Lap-top, kivetítő, digitális tábla, tanulói pihenősarkok, könyvtár, szaktantermek, Öveges-labor, rekortán pálya, műfüves pálya, iskolai büfé, melegítő konyha kialakítása, mikrohullámú sütők beüzemelése, stb.) Az intézményben folyó innovációs tevékenység kiemelkedő. A tantestület munkájára a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző. A pedagógusok végzettsége, szakképzettsége megfelel a nevelő-oktató munka feltételeinek és az intézmény deklarált céljainak. Továbbképzési programjukat az intézményi céloknak és az egyéni igényeknek figyelembevételével alakították ki. Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, nyitottak új hagyományok teremtésére, és sok újat is teremt. (Bejárás, Intézkedési terv, Interjúk, Munkaterv)

7. Az intézménytípusra vonatkozó nevelési, nevelési-oktatói irányelvben meghatározott országos szakmai elvárásoknak és az intézményi céloknak való megfelelés 100%

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

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

teljesül

A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatói feladatait, céljait. Az intézmény folyamatosan tájékozódik, figyeli a környezet változásait. Az elvárásoknak való megfelelés érdekében folyamatosan nyomon követi a stratégiai célok megvalósulását. Az iskola PP-ja a NAT(2012. kimenő valamint 2020. felmenő), a 20/2012-es EMMI rendeletben és a 100/1997-es kormányrendeletben leírtak alapján készült. (PP, Munkaterv, beszámoló, interjúk, bejárás).

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

teljesül

Az intézmény sajátos nevelési-oktatói feladata és célja művelt, tájékozott, kreatív embereket nevelni, és felkészíteni őket az egyetemi tanulmányokra. A sajátos nevelési-oktatói célok megfelelnek a köznevelés általános elvárásainak. Az intézmény pedagógiai programja koherens az aktuális nevelési-oktatói jogszabályokkal, meghatározza az intézmény egyéni arculatát. (Bajza -érzés) (PP)

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

Az intézmény a munkatervét a Pedagógiai Programban megfogalmazott elvek és célok, eszközök és eljárások mentén készíti el. A tervek megvalósulásának nyomon követése folyamatos évközi munka, emellett az nyomon követhető az év végi beszámolókból is. Folyamatosan számon tartják és elismerik a tanulmányi és versenyeredményeket, illetve a különböző tevékenységeket (nyelvvizsga). (Munkaterv, Év végi beszámoló, Interjúk)

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

A jogszabályi előírásokat betartva az intézmény éves munkatervet készít, aminek teljesülését az év végi beszámolóban elemzi. A következő tanév megtervezését befolyásolja az előző tanév során elvégzett feladatok eredményessége illetve eredménytelensége. Az éves munkaterv és ütemterv tartalmazza a tanév tevékenységeinek időrendi felsorolását, a feladathoz kötött felelősök nevét. (Munkaterv, Év végi beszámoló, Interjúk)

7.2.3. A tervek nyilvánossága biztosított.

teljesül

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

tervek a pedagógiai program alapján készülnek, a Pedagógiai Program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök a tervekben megjelennek. A továbbképzési tervben jól látható, mely célok valósultak meg, milyen képzéseket teljesítettek sikeresen a dolgozók. Az éves munkaterv a Pedagógiai Program alapján készülnek. (Munkaterv, Továbbképzési terv)

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 Pedagógiai Programban meghatározott elvek az intézmény továbbképzési programjával összhangban vannak, a program az irányadó jogszabályok alapján készül. Arra törekszenek, hogy a továbbképzések segítsék az oktató-nevelő munka színvonalasabbá tételét, segítsék a pedagógiai program teljessé tételét. A képzési és fejlesztési tervek elkészítésében az eredmények és a jövőbeli szakmai igények egyaránt szerepet kapnak. A képzési programban, illetve az évente elkészített beiskolázási tervekben prioritást élveznek a 7 évenkénti (120 óra) kötelező továbbképzésben érintett pedagógusok, valamint a szakos ellátást biztosító továbbtanulás, továbbképzés. (Továbbképzési program, 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.

teljesül

A taneszközök kiválasztása a hatályos és vonatkozó jogszabályok betartásával történik. A tankönyvek és taneszközök kiválasztása a PP alapelvei és a tankönyvrendelés lehetőségei szerint történik. Nagy gondot fordítanak a digitális oktatás feltételeinek megteremtésére. Ebben partner a Tankerületi Központ, az Alapítvány, valamint pályázati forrásokat is felhasználtak eszközfejlesztésre. (PP, SZMSZ, Interjúk, 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.

kiemelkedő

Fejleszhető tevékenységek

A bizottság nem jelöl fejleszhető területet a kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés kompetenciában.

Kiemelkedő tevékenységek

Az éves munkatervek részletesen tartalmazzák azokat a konkrét feladatokhoz kapcsolt elvárt minőségi mutatókat, melyek biztosítják a kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelést. Az intézmény alapidokumentumai a Köznevelési Törvénnyel, valamint az aktuális EMMI rendeletekkel koherensek. Nagy gondot fordítanak a digitális oktatás feltételeinek megteremtésére. (PP, SZMSZ, Éves munkatervek, Interjúk)