

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

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

Az intézmény vezetése a nevelőtestület bevonásával irányítja a stratégiai és operatív dokumentumok megalkotását, azok egymásra épülését és biztosítja a koherenciát. Az operatív tervezés elemei a stratégiai célok megvalósulását szolgálják az iskolahasználók igényeinek figyelembevételével.

1.1.2.

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

Az intézmény jövőképeinek meghatározása, alakítása, a stratégiai és operatív dokumentumok elkészítése alapos, körültekintő helyzetelemzésre épül. A mérési eredmények és egyéb mutatók elemzése-értékelése a beszámolóokban megtalálható, a munkatervekben a feladatok meghatározása során ezeket figyelembe veszik és beépítik. Az egymásra épülés, a tervezés realitása nyomon követhető az intézményi dokumentumokban, a pedagógusok beszámolóiban, amit az interjúk során elhangzottak is megerősítenek.

1.1.3.

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

Az intézmény vezetése az iskolai munkát érintő lényeges kérdéseket illetően minden esetben kikéri a nevelőtestület véleményét, egyeztet a kollégákkal. Az éves munkaterv a munkaközösségi munkatervekben foglaltak figyelembevételével készül. A pedagógiai munka elemzése-értékelése alapján meghatározott stratégiák világosak az intézmény dolgozói számára, ezek felhasználásával történik a pedagógusok egyéni tervezése, melyhez segítséget kapnak a munkaközösségektől, az intézmény vezetőségétől, illetve a közvetlen kollégáktól is.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézmény fenntartójával, a Békéscsabai Tankerületi Központtal való együttműködés hatékony és előremutató, a korábbinál magasabb színvonalú. A jelenlegi kapcsolatból kölcsönös tisztelet és megbecsülés sugárzik az intézmény felé (vezetői interjú, pedagógusok képviselőivel történt interjú). A jogszabályi előírások érvényesülnek mind a munkáltatói joggyakorlás, mind pedig a költségvetés terén. A tankerületi központ szakmai irányítása maximálisan segíti a jogszabályoknak megfelelő napi gyakorlat alkalmazását és általában az együttműködést.

1.1.5.

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

Az intézményi önértékelési ciklust lezáró fejlesztési terv, valamint a vezetői tanfelügyelet dokumentumainak összegzése alapján készült az intézkedési terv. A tervben megfogalmazott célok, feladatok meghatározása reális, tényeken és elemzéseken alapuló – összhangban van az intézmény stratégiai céljaival (önértékeléshez és vezetői tanfelügyelethez kapcsolódó dokumentumok, vezetői önfejlesztési terv).

1.1.6.

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

A koherencia az elmélet és a gyakorlat terén is megvalósul. Az Orosházi Vörösmarty Általános Iskola stratégiai dokumentumai jogszerűek, tükrözik az intézmény stratégiai céljait és pedagógiai elveit, tevékenységét. A tervezés folyamatában megfigyelhető a kapcsolódás, az egymásra épülés – a munkaközösségek, ill. a nevelőtestület bevonása hatékony és eredményes, amit az interjúk tapasztalatai is megerősítenek.

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

1.2.7.

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

Figyelemmel kísérik és folyamatosan követik a jogszabályváltozásokat, az intézmény stratégiai dokumentumai igazolják az oktatáspolitikai célokkal való összhangot, amit a dokumentumelemzés tapasztalatai és az interjúkon elhangzottak is megerősítenek. (Pedagógiai program, éves munkaterv és beszámolók).

1.2.8.

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

Az operatív tervezés az alapja a stratégiai célok megvalósulásának, ezek összhangja és egymásra épülése a stratégiai dokumentumokban egyértelműen követhető.

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

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

A stratégiai tervek összhangban vannak az intézmény jövőképevel, a tervezés dokumentumaiban megjelennek az intézmény által megfogalmazott tanévekre lebontott konkrét célok és feladatok, ezek szervesen illeszkednek a kerettantervhez. A nevelőtestület a napi munkában nagy hangsúlyt fektet a tanítási-tanulási folyamat eredményes megvalósítására (Pedagógiai program, éves munkaterv és beszámolók). Az interjúk során megfogalmazódott, hogy a jogszabályi változások időnként felülírják a folyamat elemeit (pl. továbbképzések).

1.3.10.

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

A pedagógusok a munkaközösségek részéről javaslatokat fogalmaznak meg a munkatervben rögzítendő feladatokkal kapcsolatban (hagyományosan megrendezésre kerülő programok, munkaközösségi feladatok, diákokat érintő rendezvények, tanítás nélküli munkanapok stb.), ezek összegzésével készül az éves munkaprogram, amelyet a nevelőtestület véleményez, majd elfogad (jegyzőkönyv). A gyakorlati megvalósítás során az intézmény vezetése folyamatosan támogatja és koordinálja a pedagógiai munkát. (Nevelőtestületi kérdőív: Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak és változásokat kezdeményezzenek. 4,84)

1.3.11.

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

A pedagógiai program megfogalmazza a nevelő-oktató munka alapelveit, céljait és feladatait – ehhez igazodnak a kiválasztott, illetve alkalmazott módszerek, eszközök és eljárások. Ezeket az intézmény vezetése figyelemmel kíséri (ellenőrzi-értékeli), a pedagógiai gyakorlatban ez

biztosítja a hatékonyságot és az eredményességet (Dokumentumelemzés tapasztalatai, interjúk).

1.3.12.

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

Az intézmény komoly erőfeszítéseket tett és tesz a hatékony személyiségfejlesztés és közösségfejlesztés érdekében, valamint a reálisan elvárható tanulási eredmények elérése érdekében, mind a pedagógiai folyamatok tervezése, mind pedig a gyakorlati megvalósítás során. Ezt megerősítik a kérdőívek eredményei és az interjúk során elhangzottak is. (Kérdőívek: Az intézményben folyó nevelő-oktató munka segíti a tanulókat, hogy felfedezzék és kibontakoztassák egyéni képességeiket 4,84 és 4,38; Az intézmény lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására 4,9 és 4,5)

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek. A munkatervben meghatározott célok és feladatok megvalósulása a beszámolóban tükröződik. Súlypontozottan jelentkezik ez a tanév kiemelt feladatainak vonatkozásában.

1.4.14.

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

A fő területek eredményeinek elemzése adja a következő tanév helyzetelemzését, a további célok, feladatok meghatározását. A munkaközösségi dokumentumokban konkrét feladatok fogalmazódnak meg a következő tanévre vonatkozóan.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Az intézményi önértékelést támogató munkaközösség kapcsolatban van valamennyi munkaközösséggel, tevékenysége az egész intézmény munkáját áthatja, a szempontok illeszkednek az intézményi önértékelés rendszeréhez, ez a tervezésben kiemelt feladatként jelenik meg.

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

1.5.16.

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

A pedagógusok tanmeneteiket a NAT, a Kerettanterv és a pedagógiai program alapján készült helyi tantervre építik. A dokumentumok tartalmazzák a pedagógiai programban rögzített legfontosabb célokat és feladatokat, figyelembe veszik az adott osztály vagy tanulócsoport sajátosságait – tantárgyi helyzetkép, osztályfőnöki csoportprofil. Az intézményi dokumentumokban kiemelt szerepet kap a kompetenciafejlesztés folyamata (mérések elemzése, munkaterv, munkaközösségi beszámoló).

1.5.17.

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

Az éves tervezés a munkatervekben jól megfigyelhető, a pedagógiai munka minden területén jelen van, a tervezés a PDCA-ciklus alapeleme, amit követ a megvalósítás és az értékelés, illetve az indokolt változtatások – a mindennapi gyakorlatban folyamatos a visszacsatolás, amit az interjúk során elhangzottak is megerősítenek (dokumentumelemzés tapasztalatai).

1.5.18.

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

A pedagógiai folyamat nyomon követhető a tervezéstől a napi munkában történő megvalósításig – a napló a tanmenetek, illetve az egyéni fejlesztési tervek, valamint az osztályok, tanulócsoportok előrehaladása szinkronban van, az intézményben található tanulói produktumok ezt alátámasztják.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

A pedagógiai program tartalmazza a belső ellenőrzés fő területeit, az SZMSZ (4.7.) pedig a belső ellenőrzés szabályait és a pedagógiai munka belső ellenőrzésének rendjét. Az intézményi dokumentumok tartalmazzák az ellenőrzés tapasztalatait, valamint a hozzá kapcsolódó feladatokat (VM Munkaterv 1516 és 1617, Beszámolók). A belső ellenőrzés gyakorlata megfelel e dokumentumok előírásainak. Az intézményi önértékelés feltételeit kialakították, a vezetőség kiemelten segíti és támogatja az önértékelést támogató munkaközösség tevékenységét is. Az interjúk során egyértelműen megfogalmazódott, hogy az intézményben a pedagógusok munkáját segítő, támogató jellegű belső ellenőrzési rendszer működik.

1.6.20.

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

Az ellenőrzési tervben szerepelnek az ellenőrzéssel kapcsolatos feladatok, amik ismertek és érthetőek az intézményben dolgozók számára – ezt megerősítik az interjúkon elhangzottak is (nevelőtestülettel, vezetővel készített interjúk).

1.6.21.

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

Az egyes feladatok elemzéséhez, értékeléséhez évek óta alkalmaznak összintézményi és tagintézményi méréseket. Belső méréseket is kidolgoztak (interjúk, munkaközösségi munkatervvek, beszámolók, helyszíni dokumentumok), illetve egyéb méréseket is beépítenek a pedagógiai munka eredményességének követése érdekében (pl. Szegedi Tudományegyetem: E-Dia)

1.6.22.

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

A kompetenciamérések, valamint az iskola által alkalmazott belső mérések eredményeit az intézmény folyamatosan követi, és az ebből levont következtetéseket beépíti a tervezés folyamatába. Mindenképpen említést érdemel az intézményvezetésnek az eredmények javítására irányuló elkötelezettsége, az eredmények alapos elemzése, ill. azok javítása érdekében a szükséges intézkedések kidolgozása (mérési eredmények elemzése, VM Beszámoló 1516 és 1617).

1.6.23.

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

Mindenki számára ismert és elfogadható közös értékrendszert dolgoztak ki. Az intézmény vezetése és az önértékelést támogató munkaközösség segíti a pedagógusok önértékelését, amit a korábbi tapasztalatok is pozitívnak értékelnek és az eddig lezajlott önértékelés, illetve tanfelügyeleti ellenőrzés is megerősített. (Dokumentumelemezés, interjúk)

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

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

Az értékelés tények és adatok alapján tervezetten és objektíven történik. Az intézményvezetés az intézményi önértékelési rendszer alkalmazásával visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban: a visszajelzés korrekt és tényeken alapul. Ezt nevelőtestületi kérdőív eredményei (4,77 ill. 4,65), ill. az interjúk során elhangzottak is alátámasztják. A folyamatok tervezésénél meghallgatják és figyelembe veszik a pedagógusok véleményét.

1.7.25.

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

Az intézményi önértékelési folyamatban az önértékelést támogató munkaközösség tagjai eredményesen dolgoznak. Az intézmény vezetése irányítja a folyamatot, melyben a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz. Az intézményvezető folyamatos tájékoztatással aktív részese az önértékelést támogató munkaközösség által koordinált önértékelési folyamatnak.

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

1.8.26.

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

Az egyes tanulók képességeinek megismerése több szinten, évfolyamokra és tantárgyakra bontva is megtörténik. Az eredményeket és a tanulók fejlődését folyamatosan nyomon követik (tanulói topográfia), az eredményeket elemzik. Az intézmény több éve kidolgozott belső mérőrendszert alkalmaz. Ezeknek a mérési eredményeknek az elemzése, vizsgálata feltételezi a tanulók adottságainak ismeretét – az egyéni fejlesztési tervek készítése is összhangban van ezzel. Az iskolába lépő valamennyi tanulóval elvégzik a DIFER-mérést, így standard értékekkel rendelkeznek a fejlesztési folyamat kezdetén. Ennek szervezése és lebonyolítása az éves munkaterv szerinti ütemezésnek megfelelően történik (mérési eredmények, helyszíni dokumentumelemzés, interjúk).

1.8.27.

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

A pedagógiai programban meghatározottak alapján, a tanulók egyéni problémáinak figyelembevételével (egyéni fejlesztési tervek), illetve a továbbhaladás feltételének, valamint a minimumszint elérésének szem előtt tartásával történik a tanulók értékelése. (Nevelőtestületi kérdőív: A tanulók tantárgyi ellenőrzése rendszeres, tervezett és összehangolt: 4,61; A tanulók tantárgyi értékelése egyértelmű követelmények és szempontok szerint történik, amelyet minden pedagógus betart: 4,20; A tanulók tantárgyi ellenőrzése rendszeres, tervezett és összehangolt: 4,77.) (Szülői kérdőív: Gyermekem tantárgyi munkájának ellenőrzése rendszeres: átlag: 4,63; Szülőként megfelelő visszajelzést kapok gyermekem előrehaladásáról: 4,33). Ezt megerősítik az interjúk során elhangzottak is.

1.8.28.

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

Tanév kezdetén, új csoport vagy tanuló felvétele során a szülők és a gyerekek felé is megtörténik a tájékoztatás. Az intézményi dokumentumok pontosan szabályozzák az értékelés módját, gyakorlatát. Ez mindenki számára ismert és érthető, az iskolahasználók számára is elérhető az intézmény honlapján. (Pedagógiai program, Házirend), Szülői kérdőív: Gyermekem tantárgyi munkájának ellenőrzése rendszeres: 4,63; Szülőként megfelelő visszajelzést kapok gyermekem előrehaladásáról: 4,33).

1.8.29.

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

Az intézmény elektronikus naplóval dolgozik. Az eredmények elemzése félévkor és év végén történik meg dokumentáltan. Az osztályfőnökök év közbeni feladatainak hangsúlyos része a tanulói teljesítmények figyelemmel kísérése, vizsgálata, a változások jelzése a szülők és tanulók felé, szükség esetén fejlesztési tervek készítése, illetve azok felülvizsgálata. (Dokumentumelemzés tapasztalatai, interjúk)

1.8.30.

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

Az alapvető tájékoztatási kötelezettségen túl az iskola nagy hangsúlyt fektet a folyamatos visszajelzésekre, amit a szülőkkel történt interjú tapasztalatai is megerősítenek. Ezek formái az e-napló, fogadóórák, szülői értekezletek, osztálycsoportok és egyéb beszélgetések. (Szülői kérdőív: Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz: 4,67.) Kiemelendő, hogy az eredményes tehetséggondozó munka mellett a lemaradó tanulókkal történő foglalkozásra is nagy hangsúlyt fektet az intézmény, és a fejlesztő célú visszacsatolással párhuzamosan komoly energiákat mozgósítanak az egyéni és kiscsoportos fejlesztésekre, valamint a lemaradó tanulók célirányos felzárkóztatására (Nevelőtestületi kérdőív: A felzárkóztatás kiemelt feladat az intézményben, a lemaradó tanulók tervszerűen és rendszeresen kapnak segítséget. – átlag: 4,81; Az intézményben a tanulók szüleinek a kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz: 4,97).

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

1.9.31.

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

Az ellenőrzések során feltárt információkat a különböző dokumentummódosítások alkalmával felhasználják, beépítik – a nevelőtestület bevonásával, az elért eredmények elemzésének figyelembevételével. (Munkatervek, beszámolók, valamint az intézményi önértékelés dokumentumai; interjúk tapasztalatai)

1.9.32.

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

A mérési eredmények vizsgálata, elemzése rendszeres az intézményben, ez az alapja a munka értékelésének. A következő időszak feladatainak kijelölése, meghatározása, a szükséges intézkedések és korrekciók, fejlesztések kezdeményezése ezek figyelembevételével történik (beszámolók, munkatervek – kompetenciamérés, belső mérések eredményei, valamint az intézményi önértékelés, és az eddig lezajlott tanfelügyeleti ellenőrzések tapasztalatai).

1.9.33.

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

Az intézmény deklarált céljai között szerepel a hatékony személyiségfejlesztés, az egyéni képességekhez igazodó pedagógiai tevékenység, amely a kiemelt figyelmet igénylő tanulók esetében egyaránt jelenti az eredményes tehetséggondozó munka mellett, a lemaradó

tanulókkal történő foglalkozást is. Folyamatosan követik a tanulók egyéni fejlődését (tanulói topográfia) és ehhez igazítják az egyéni fejlesztési terveket. A tanulói teljesítmények elemzése, az eredményességről szóló információk az intézményi dokumentumokban követhetők, indokolt esetben felülvizsgálat történik az elvárt eredmények érdekében (beszámolók, mérési eredmények elemzése, intézkedési tervek).

1.9.34.

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

Az intézmény pontosan és reálisan értékeli a lehetőségeket, az eredményes nevelő-oktató munka érdekében törekszenek a hatékony módszerek megtalálására és ezek napi pedagógiai munkában történő alkalmazására. Több jó gyakorlat és innováció is kapcsolódik az intézményhez, melyek a gyerekek-szülők körében is elismerést érdemeltek ki, és mára már beépültek az iskola életébe. A pályázati lehetőségek felkutatásában és megvalósításában az iskola figyelemre méltó tevékenységet végez, tartalmaz szakmai kapcsolatokat építettek ki az elmúlt időszakban, melyek folyamatosan szolgálnak újabb és újabb, jól hasznosítható tapasztalattal.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A bizottság nem jelöl meg fejlesztendő területet, a jövőben továbbra is ilyen alapossággal történjenek a pedagógiai folyamatok.

Kiemelkedő területek:

Az Orosházi Vörösmarty Mihály Általános Iskola stratégiai dokumentumai jogszerűek, tükrözik az intézmény pedagógiai hitvallásából, valamint a település iskolaszervezetében elfoglalt helyéből következő feladatok megoldását szolgáló szakmai törekvéseket. Az intézmény munkájában a tervek egymásra épülése, a munkaközösségek, a teljes nevelőtestület pedagógiai folyamatokba történő bevonása figyelemreméltó. Az intézmény vezetése az iskolai munkát érintő lényeges kérdéseket illetően minden esetben kikéri a nevelőtestület véleményét, egyeztet a pedagógusokkal. Az intézmény fenntartójával, a Békéscsabai Tankerületi Központtal való együttműködés hatékony és előremutató, a korábbinál magasabb színvonalú. Az intézményi önértékelés feltételeit kialakították, melynek működését, működtetését a vezetőség kiemelten segíti és támogatja. Az intézményben a pedagógusok munkáját segítő, támogató jellegű belső ellenőrzési rendszer működik. Több jó gyakorlat és innováció is kapcsolódik az intézményhez, melyek széles körben elismerést érdemeltek ki, és mára beépültek az iskola életébe.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

Az intézményi dokumentumokban követhetők a személyiségfejlesztéssel kapcsolatos feladatok, ill. az eredmények. A Tehetség-, képességfejlesztő munkaközösség, valamint az iskolapszichológus, a diákönkormányzatot segítő pedagógus, ill. a fejlesztőpedagógusok beszámolóit tartalmazza részletesen az eredményeket.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Megvalósul a fokozott egyéni odafigyelés, az egyéni sajátosságok figyelembevétele. A tanulók esetében nem csak az erős oldalakat, hanem a gyengét is támogatják (a tehetségterületek támogatása mellett), valamint szabadidős feltöltődésre is lehetőség van iskolai keretben. A személyiségfejlesztés lehetőségeit is megteremtik az iskolapszichológus segítségével. A fejlesztés kiterjed az órákra, szabadidős foglalkozásokra, sportversenyekre és közösségi foglalkozásokra. A nem pedagógus munkakörben dolgozó kollégák is segítenek a személyiségfejlesztésben.

2.1.3.

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

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

2.2.4.

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

A Pedagógiai programban kiemelt feladat a személyiségfejlesztés és képességfejlesztés. Az intézmény komoly erőfeszítéseket tesz a tehetséggondozás terén, a tanulókat korszerű, a mai kor igényeit, elvárásait is kielégítő tudással, módszerekkel ismerteti meg. (Tehetségprogram, Tehetősávok, Sakkpalota, együttműködés a Zeneiskolával, stb.). Kiemelkedő mennyiségű és magas színvonalú a versenyekre történő felkészítés az intézményben, melynek eredményei sem maradnak el. Területi, megyei és országos eredményeik kiemelkedőek (tanulmányi versenyek helyezettei, az Énekhar eredményei, sporteredmények, stb.) A munkában nagy szerepe van az iskolavezetésen kívül a Tehetség-, képességfejlesztő munkaközösségnek, mely intézményi szinten működik. A tehetségfejlesztésen túl a fejlesztő és felzárkóztató munka intézményi szintű összehangolását az intézmény és tagintézmény-vezetők, és a munkaközösség-vezető végzi. Saját gyógypedagógusokkal, ill. a szakszolgálatok munkatársaival együtt biztosítják a rehabilitációs - rehabilitációs foglalkozásokat, dokumentálják azokat. A pedagógusok közötti szakmai konzultáció és tapasztalatcsere hatékonyan működik. (Beszámoló, nevelőtestületi interjú). Szakmai, ill. tantestületi megbeszéléseken, munkaközösségi megbeszéléseken, és „egyszerű szünetközi” beszélgetésben is lehetőség van tudásmegosztásra.

2.2.5.

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

Az érintett tanulók fejlődését folyamatos konzultációval is nyomon követik mind a pedagógusokkal, a szülőkkel és az érintett szakszolgálatokkal. A hátrányok csökkentését szolgáló speciális fejlesztő tevékenységet a helyi tanterv tartalmazza, valamint a fogyatékos

fokához igazodó programot. A fejlesztés nyomon követése dokumentált felmérésekkel történik. Az eredmények tervekkel történő összevetése után, ha szükséges, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre.

2.2.6.

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

A személyiségfejlesztés célja, stratégiája, rendszere, eredményei megjelennek a Pedagógiai programban, SZMSZ-ben, a különböző beszámolóokban (intézményi, munkaközösségi, osztályfőnöki, DÖK), s tanmenetekben, egyéni fejlesztési tervekben. A diagnosztikus mérések eredményeit (pl. kompetenciamérés, tantárgyi mérések) konzekvensen felhasználják az oktatásban.

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

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

Az iskola alapvető feladatának tekinti, hogy a problémákat mielőbb feltárja, a hátránnyal küzdő gyermekeket, tanulókat differenciált fejlesztéssel kiemelten segítse az előrehaladásban, tegyen meg mindent a hátrány mérséklésére, vagy az esetleges felszámolására. Az osztályfőnöki munka része a szociokulturális helyzet felmérése, követése, a szülőkkel való folyamatos kapcsolattartás, szükség esetén a támogatás formáinak megkeresése. (Pedagógiai program) Az iskola mindig beszerzi a legfrissebb információkat a külső partnerektől is, ha szükséges (és lehetséges), kiemelten az orosházi gyermekfaluból, ill. a Családok Átmeneti Otthonából érkezők esetén.

2.3.8.

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

A munkaközösségi, pedagógusok közötti, ill. szakemberrel történő megbeszélések az információátadás színterei, de bizonyos információk a tanulói topográfiában, ill. a megfelelő nyilvántartások alapján elkészített statisztikák alapján is visszakereshetők. Az információk szükségesek, mert a nevelő-oktató munka tervezésénél figyelembe veszik az elfoglalt, időhiánnyal küszködő családok igényeit, valamint a szerényebb anyagi lehetőségekkel bíró, több gyereket nevelő, esetleg csonka családokét is.

2.3.9.

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

A hátrányos helyzet, illetve veszélyeztetettség feltárását, megszüntetését segítik a következő tevékenységek az intézményben: tehetséggondozó, felzárkóztató és egyéb délutáni foglalkozások, differenciált oktatás és képességfejlesztés, a pályaválasztás segítése (pályaorientációs foglalkozások - az Orosházi Gyermek- és Ifjúsági Önkormányzat által támogatva), egészségvédő, és mentálhigiénés programok, szabadidős tevékenységek szervezése, ajánlása, a szülőkkel való együttműködés. Működik az iskolában tájékoztatás a gyermekjóléti, családsegítő szolgáltatásokról, törekszenek a tanulók szociális helyzetének javítása (ösztöndj, segély, gyűjtés stb.), s működik a törvények, rendeletek alapján a szociális támogató rendszer (pl. étkezési támogatás, tankönyv-támogatás). (Pedagógiai program)

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

2.4.10.

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

A pedagógusok a tanulás tanításának „tudását” szakmai felkészültségükkel és módszertani szabadságukkal valósítják meg az egyes osztályok, s azokon belül a tanulók sajátosságainak figyelembevételével. Differenciálnak, kooperatív technikákat alkalmaznak, egyéni fejlesztéssel segítik a diákokat. A régi IPR programot is továbbvitték.

2.4.11.

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

Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók fejlesztése a gyógy- ill. fejlesztőpedagógus, a pszichológus és a szaktanárok aktív közreműködésével történik. A kötelező tanórákon túli foglalkozások teret adnak az önálló tanulásnak is (a művészeti nevelés, a testmozgásnak vagy szakköri és egyéb foglalkozások mellett). (Pedagógiai program, beszámolók)

2.4.12.

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

A hatékony, önálló tanulást – az egyéni eltérések függvényében – szakszerű útmutatással, megfelelő módszerekkel, tanulási eszközöket (pl. IKT) biztosítva támogatják. Az önálló tanulásra szoktatás, az önművelés iránti igény felébresztését fontos feladatnak tekintik, segítséget nyújtanak a tanulók számára az önálló tanulási technikák megismerésében. Megfelelő differenciált oktatási módszereket, technikákat alkalmaznak a cél elérése érdekében (projektek). (Pedagógiai program, osztályfőnöki tanmenetek, beszámolók)

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

2.5.13.

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

Megfelelő módszerek és eszközök alkalmazása a pedagógiai Programnak megfelelően: mentálhigiénés programok keretében a gyerekekkel elsajátítatják az egészséges életmód legfontosabb ismérveit, s ezt rendszeresen gyakoroltatják. A betegségek megelőzésének módján kívül, az egészséges állapot örömteli megélésére és a harmonikus élet értéként való tiszteltetésére nevelik a tanulókat. A tantárgyi órák közül az egészségtan, az ember-, és társadalomismeret, az etika és az osztályfőnöki órák a leginkább ide kapcsolódóak. (Pedagógiai program, munkaterv, munkaközösségi beszámolók) A környezettudatos életmódra nevelés legfontosabb pillérei: Ökoiskolai programok, a Madarak és fák napja program (igazi nagy, városi rendezvényé nőtte ki magát), Környezetvédelmi Világnap programjai (zöld póló akció),

2.5.14.

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

Egészséges és környezettudatos magatartás kialakítása folyamatosan történik, kiemelt események: Egészségnap az alsó és a felső tagozatban (legfontosabb témák: mentális egészség, az egészséges táplálkozás, a tudatos vásárlás), Erdei iskola, ÖKO-projektek, sportköri foglalkozások. Továbbá: Állatok világnapja programjai, úszásoktatás, Egészségnevelési hónap rendezvényei, papír- és PET-palack gyűjtése, avartakarítás, körletrend a tanulók által, tanulói felelősi rendszer működtetése, mindennapos testmozgás biztosítása, madáretetők kihelyezése, Madárbarát Iskola és Ökoiskola címeknek való megfelelés, ÖKO szakkör működtetése, Iskolagyümölcs és Iskolatej programok, szelektív hulladékgyűjtés, természetismereti, biológiai versenyeken való részvétel.

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

Számos közösségfejlesztő program biztosítja a diákoknak az együttműködés lehetőségét: egynapos kirándulások, ÖKO-programok, farsang, sportrendezvények, DÖK-nap, Madarak és fák napja, stb. A felső tagozatban a legjelentősebb két esemény: 6. évfolyamban az erdei iskola, 7. évfolyamban a Határtalanul kirándulások.

2.6.16.

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

A nevelőtestület szakmai felkészültsége példászerű, többségük kezdeményező, innovatív. Nem csak élnek adott lehetőségekkel, hanem teremtenek tanítványaik számára. Az iskola vezetése támogató, a nevelőtestület tagjai segítik egymást egy-egy konkrét feladat, akció esetén.

2.6.17.

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

A beszámolókból és az interjúkból egyértelműen megállapítható, hogy a tanulók együttműködését segítik az intézményi ill. a Vörösmarty tagintézményi programok: Csodavilág program, Vörösmarty nap, alsó tagozaton a havonta megrendezett játszóházak, Mikulás, hulladékgyűjtések ősszel és tavasszal, farsang, karácsonyi ünnepségek, madarak és fák napja, anyák napi műsorok osztályszinten, DÖK nap, bolondballagás, tanévzáró hangverseny, színház, hangverseny látogatás, tanulmányi kirándulások. Egészség nap, pályaorientációs nap, osztály klubdelutánok, DÖK rendezvények, digitális témahét, ezen belül szabaduló szoba, fenntarthatóság hete, ezen belül Túl a szeméthegyen versenysorozat az osztályok között, valamint minden jeles napról megemlékeznek.

2.6.18.

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

A pedagógiai programban a pedagógusok közötti információcsere és az együttműködés leírásra került, melynek gyakorlatban történő hatékony, előre vivő megvalósulását a nevelőtestülettel készült interjú egyértelműen bizonyítja. Nevelőtestületi kérdőív: A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését: 4,71

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

A munkatervekből és a beszámolókból kiderül, hogy számos osztályszintű, évfolyamszintű, tagiskolai és intézményi szintű programot szervez az intézmény. A korábban már felsorolt, hagyományoknak megfelelő programok, ünnepségek, kirándulások sok más mellett a közösségépítést szolgálják.

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A diákönkormányzat a tanulók véleményét, kívánságait figyelembe véve próbálja a közösségek belső és külső kapcsolatainak erősítését. A hagyomány- és értékmegőrző programokat is a diákönkormányzat bevonásával szervezik. A DÖK beszámolók szerint a legfontosabbak: Vörösmarty nap, Fehér tó Napja, Kis polihisztor műveltségi verseny, akció a pécsi Hospice Ház támogatására, Egészségnap, Közlekedési játszóház, Madarak és fák napja, stb.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők támogatják a belső és külső közösségépítő, fejlesztő programokat s megfelelő rendezvényeket. Jelenlétükkel erősítik illetve szervezésükkel támogatják a közösségi programokat. Alsó tagozatban nagyon intenzíven, felső tagozatban segítőkészen kiveszik részüket a szervezésben.

2.7.22.

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

A pedagógiai program és az SZMSZ tartalmazza az alapelveket arra vonatkozóan, hogy bevonják a tanulókat, a szülőket és az intézmény dolgozóit a szervezeti és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába. A szülői interjúból az derült ki, hogy a szülők az osztályfőnökökön keresztül, ill. a Szülői szervezet képviselőin keresztül kapcsolódnak egy-egy döntéshozatali folyamatba. A diákok DÖK képviselőik és segítő tanáruk közvetítésével. Az intézmény dolgozói a Közalkalmazotti Tanács és a Nevelőtestület értekezletein tudják elmondani véleményüket a döntések előkészítéséhez.

2.7.23.

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

Az interjú során kiderült, hogy a szülők elégedettek az iskolával, különösen az ének tagozatos szülők nyilatkoztak nagyon pozitívan.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Minden szülő véleményét közvetlenül kikérő információs kapcsolat kialakítása.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény nevelő-oktató munkájának középpontjában a hatékony személyiség- és közösségfejlesztés áll, mely egyaránt megvalósul az eredményes tehetséggondozó tevékenységben és a lemaradó tanulókkal történő foglalkozás terén is. Az iskola komoly erőfeszítéseket tesz a reálisan elvárható tanulási eredmények elérése érdekében, figyelembe véve a tanulók egyéni képességeit, enyhítve esetleg előforduló szociális hátrányaikat. A tehetségek, a hátrányos helyzetű tanulók mérése, a fejlesztési célok meghatározása, a fejlesztési stratégia kialakítása, az eredmények mérése pontosan kidolgozott módszer alapján történik. A személyiségfejlesztési célok és feladatok megvalósulásának garanciája a jól megszervezett és összehangolt nevelő és oktató munka. Az önálló tanulásra szoktatás, az önművelés iránti igény felébresztését fontos feladatként végzik, segítséget nyújtanak a tanulók számára az önálló tanulási technikák megismerésében. Mentálhigiénés programok keretében a gyerekekkel elsajátíttatják az egészséges életmód legfontosabb ismérveit, s ezt rendszeresen gyakoroltatják. A betegségek megelőzésének módján kívül, az egészséges állapot örömteli megélésére és a harmonikus élet értéként való tisztelésére nevelik a tanulókat. A személyre szabott nevelési – oktatási feladatok terén kiemelkedő hatékonysággal működik az iskola, méltán érdemelte ki, a „Minősített referenciaintézmény” címet, ill. jelenleg Referencia-intézményi működést folytat, szolgáltatásokat nyújt.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

Az intézmény Pedagógiai programja szerint az alapfokú nevelés-oktatás bevezető és kezdő, valamint alapozó és fejlesztő szakaszának legfontosabb nevelő-oktató munkája a kulcskompetenciák, az alapkészségek és képességek fejlesztése, a felső tagozat (5–8. évfolyam) funkciója pedig elsősorban a sikeres iskolai tanuláshoz, a tanulási eredményességhez szükséges kulcskompetenciák, készség-együttesek és tudás- tartalmak megalapozásának a folytatása.

3.1.2.

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

A fenntartó és az iskola vezetésének együttműködése jó. Az intézmény partneri köre jelentős, véleményük fontos a nevelési-oktatási célok, feladatok, tevékenységek meghatározásában. Véleményükre, elvárásaikra nagy hangsúlyt fektetnek, de a szakmai szolgáltatókkal, szakszolgálatokkal, az önkormányzatokkal (pl. Német nemzetiségi), civil szervezetekkel stb. való kapcsolatápolás, együttműködés, egymás tevékenységeinek erősítése is hangsúlyos, segítségükkel történik a sikertényező indikátorok azonosítása

3.1.3.

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

A dokumentumok (Beszámoló) tartalmazták a különböző szintű mérések eredményeit és azok elemzését, a lemorzsolódás az elégedettségmérés eredményeit. Pontos nyilvántartott adatokkal találkoztunk: féléves és éves tantárgyi mérések, magatartás, bukás, hiányzás, diagnosztikus mérések, országos kompetenciamérések, NETFIT, nyelvi mérés, továbbtanulás témában. Minden tanévben egy tanítás nélküli munkanapot arra szánnak, hogy az előző évi OKM mérés eredményeit figyelembe véve intézkedési tervet dolgoznak ki. Az év eleji mérés eredményeire alapozva állítják össze a tanmeneteket, melyek bevezető részében feltüntetik a mérés eredményeit, a fejlesztendő területeket, a fejlesztés módszereit és eszközeit. Mérések segítségével kerülnek kiválasztásra a tehetséggondozásba bekerülő tanulók, az informatika tagozatos diákok, a nyelvi csoportok a 4. évfolyam végén. A gyógypedagógusok elsődlegesen a Szakértői Bizottságok méréseit veszik alapul, másodsorban saját méréseket végeznek, melyek a fejlesztési tervek alapjai. Az eredmények megvitatásra és dokumentálásra kerülnek. A mérési eredményeket figyelembe véve készülnek el az egyéni fejlesztési tervek, amely szerint történik a haladás a tanév során, három havonta van felülvizsgálat.

3.1.4.

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

A kompetencia mérés eredményei pontos nyilvántartás alapján végigkövethetőek. A tanulók országos kompetenciamérésen elért átlaga rendszeresen magasabb az országos és a hasonló iskolák átlagához képest. Ez a pozitív eltérés több évben is szignifikáns. Az utolsó öt évet figyelembe véve az iskola eredménye nem változott.

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Az intézmény elfogadó-befogadó, esélyt nyújtó, szociokulturális hátrányokra figyelő, multikulturális szemléletének megfelelően végzett munka, a nevelés-oktatás valamennyi színterén kiemelkedő. Ezt bizonyítják az eredmények: tantárgyi átlagok, mérési eredmények, lemorzsolódási mutatók, mulasztási statisztikák, versenyeredmények, továbbtanulási statisztikák. A pedagógusok és diákok kapcsolata támogató, az intézmény közösségépítő, tanórán kívüli, szabadidős kínálata színes, a tanulók motiválására alkalmas (Erdei iskola, Határtalanul, iskolai szintű közösségi programok, stb.)

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

A kiemelt tárgyak (ének-zene, informatika, nyelvek) oktatása eredményes, erről tanúskodnak a versenyeredmények, felvételi eredmények. A munkaterv tartalmazza az adott tanév eredményeit, pl. országos versenyen az 1-6. helyezést elérők száma 26!, de a regionális, megyei, területi, körzeti, kistérségi és városi versenyeken eredményesen szerepelt tanulók száma intézményi szinten több mint 150. A végzős tanulók többsége érettségit nyújtó intézményben tanul tovább, s a szülők véleménye szerint az Vörösmartyban megszerzett tudással jól megállják a helyüket a középfokú iskolákban gyermekeik. (Szülői interjú)

3.2.7.***Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.***

A pedagógusok közössége elkötelezett az intézményben folyó nevelő-oktató munka iránt. Az iskolai tevékenységek sikere a tantestület közös munkájának az eredménye.

3.2.8.***Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.***

A kiemelkedő tevékenységet már eddig is elismerték különböző szakmai címekkel: a járás első és egyetlen „Akkreditált kiváló tehetségpontja” és az „Európai tehetségpont” címeknek is tulajdonosa az iskola. „Minősített Tehetséggondozó Műhely”. Korábban Minősített referenciainstítúció.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?**3.3.9.*****Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról.***

Az eredményekkel kapcsolatos információk megjelennek az intézmény honlapján, valamint olyan belső informatikai rendszer is működik az intézményben, melyet csak pedagógusok használhatnak. A rendszeres munkaközösségi, ill. nevelőtestületi értekezleteken is ismertetik az eredményeket. (évfolyam szintű mérések, OKM, NETFIT, nyelvi mérés)

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

Minden tanévben egy tanítás nélküli munkanapot arra szánunk, hogy az előző évi OKM mérés eredményeit figyelembe véve intézkedési tervet dolgozzunk ki. Az év eleji mérés eredményeire alapozva állítjuk össze a tanmeneteket, melyek bevezető részében feltüntetjük a mérés eredményeit, a fejlesztendő területeket, a fejlesztés módszereit és eszközeit. A munkaközösségek megbeszélik a célokat, stratégiát, elosztják a munkát és a pedagógiai programnak megfelelően végzik a feladatokat.

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

Az önértékelési dokumentumok igazolják, hogy a belső és külső mérési eredmények elemzésre kerülnek az intézményi önértékelés eljárásában, alapját képezve a célok kijelölésének és a megvalósítás feladatainak.

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A jogszabályi előírásokon túl a személyes kapcsolatok által is követik volt tanítványaikat, akik közül többen is rendszeresen visszajárnak, beszámolnak eredményeikről, részt vesznek az iskolai programokon, pl. Madarak és fák napja. A szülők visszajelzései is nagyon pozitívak.

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Cél, hogy lépést tartsanak az intézményi környezet változásaival, megfeleljenek az újabb kihívásoknak, az elvárt fejlődésnek. A fejlesztés útjának kijelöléséhez felhasználják a tanulók további eredményeit (Táncsics, Kodolányi, stb.)

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A bizottság nem jelöl meg fejlesztendő területet.

Kiemelkedő területek:

Az intézményi eredmények nyilvántartása, a belső és külső mérési eredmények felhasználása mintaszerű. Kiemelkedő figyelmet fordítanak az intézmény mérési-értékelési rendszerének folyamatos biztosítására és fejlesztésére. A tantestület mérési-értékelési kompetenciái kimagaslóak. Az év eleji mérés eredményeire alapozva állítják össze a tanmeneteket, melyek bevezető részében feltüntetik a mérés eredményeit, a fejlesztendő területeket, a fejlesztés módszereit és eszközeit. Tanévenként egy tanítás nélküli munkanapon a nevelőtestület tagjai az előző évi OKM mérés eredményeit értékelve intézkedési tervet dolgoznak ki. Mérések segítségével kerülnek kiválasztásra a tehetséggondozásba bekerülő tanulók, az informatika tagozatos diákok, a nyelvi csoportok a 4. évfolyam végén. Nagyon precíz, pontos az eredmények nyilvántartása, áttekinthető adatok, tervek, eredmény-kimutatások jellemzik az intézményt.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

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

4.1.1.

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

Összintézményi munkaközösségek: Tehetség-, képességfejlesztő munkaközösség; Intézményfejlesztés, innováció munkaközösség; Önértékelést támogató munkaközösség; Vörösmarty Székhelyintézményben: alsó tagozatos, felsős humán és reál munkaközösség. Itt a munkaközösségeket munkacsoportok segíthetik: idegen nyelv, informatika, művészeti, osztályfőnöki és testnevelés munkacsoport. (Pedagógiai program, SZMSZ, VM Munkatervek Kéthetente intézményi szintű vezetői értekezlet van, mely után a tagintézmény-vezetők átadják az információkat a munkaközösség-vezetőknek, munkacsoport vezetőknél és a nevelőtestületnek. Havonta nevelőtestületi munkaértekezleten kerülnek áttekintésre a közelmúlt és a közjövő eseményei. A tanév indításakor, félévkor és az év végén tagintézményi és összintézményi értekezletek vannak. A vezetők és középvezetők együttműködnek pl. a tankönyvválasztás és rendelés, az éves munkaterv és a tanmenetek összeállítása, egyes programok szervezése, a pedagógia-szakmai munka minden területén. További területek, feladatok: tantárgyfelosztás, mérésekkel, versenyekkel kapcsolatos szervező munka, szükséges döntések előkészítések, pl. tehetséggondozás, nemzetközi kapcsolatok, pályázatok.

4.1.2.

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. A munkaközösségek tervszerűen működnek, folyamatos megújulásra képes, innovatív közösségek. Saját maguk által átgondolt és elkészített munkaterv szerint dolgoznak, meghatározott feladatokat elvégezve. A tanév munkatervei összintézményi és tagintézményi szinten is meghatározzák a tanév feladatait, a programokat, az ellenőrzést, versenyeket stb. A szakmai csoportok (összintézményi ill. a székhely Iskolában) munkatervei koherensek az intézményi dokumentumokban leírt célokkal, és alapjául szolgálnak a telephelyekkel rendelkező intézmény munkatervének. A pedagógiai célok, feladatok meghatározásánál figyelembe veszik a tantervi előírásokat, az iskola Pedagógiai Programjában meghatározott célokat, követelményeket, és az intézmény által megfogalmazott Intézményi elvárásrendszerben foglaltakat. Munkaterv, Intézményi önértékelés dokumentumai

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A szakmai közösségek vezetőinek jog, feladat és hatásköre az intézményi SZMSZ-ben (6.2.3-5.) egyértelműen meghatározásra került, a munkaköri leírások pontosítanak ezen. (A munkaköri leírások elektronikus formában mellékletei az SZMSZ-nek.) A munkaközösség-vezetők feladata pl. a tanév előkészítése, a kapcsolattartás, a tapasztalatok összegyűjtése, az ellenőrzés, az óralátogatások, a rendezvények szervezése, koordinálása, a véleményalkotás, javaslatok kérése és adása stb. A vezetés rendszeresen tájékoztatja a nevelőtestület tagjait (pl. kéthetente vezetői értekezlet, havonta munkaértekezlet, esetenként megbeszélések).

4.1.4.

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

Az SZMSZ 6.2.5. része a szakmai munkaközösségek együttműködésének céljával és kapcsolattartásának módjával foglalkozik. Ezen felül az összintézményi és a székhelyi munkaközösségek munkatervi beszámolóiban szerepelnek konkrétumok a csoportok együttműködésére vonatkozóan. Az egy-egy feladatra, projektre, pályázatra szerveződő csoportok tagjai sok esetben különböző munkaközösségekből kerülnek ki.

4.1.5.

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

Az egyes közösségi programok, ÖKO-program, projektek tervezésére, a beiskolázási program, továbbtanulási program megvalósítására, pályázatok tervezésére, megvalósítására ideiglenes, változó tagokkal bíró munkacsoportok alakulnak az intézményben, melyeket az intézmény, ill. a tagintézmény vezetése támogat. (SZMSZ, Munkatervi beszámolók)

4.1.6.

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

Az igazgató, az általános igazgatóhelyettes, a tagintézmény-vezető vagy helyettese, és a munkaközösség vezetője az SZMSZ szerint, a pedagógiai munka belső ellenőrzésének eljárásrendje alapján ellenőrzi munkatársait (pl. foglalkozások látogatása). Az ellenőrzés rendszeres, elemzés és értékelés követi (reflexió és önreflexió). A terv tartalmazza a belső ellenőrzés területeit: óralátogatás, tanmenetek, munkatervek, iskolai dokumentációk vezetése, tanulói munkák, környezeti kultúra, nevelői ügyelet, munkaközösségek munkája, stb. Az ellenőrzés és értékelés alapelvei: folyamatosság, rendszeresség, korrektség, igényesség, objektivitás és empátia egészséges aránya és a tanulói önkontroll fejlesztésének az igénye. A tanulók értékelésének alapelvei és követelményei a pedagógiai programban megfogalmazásra kerültek. (Pedagógiai program, Interjúk)

4.1.7.

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

A különböző feladatok ellátására a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek, az együttműködés színtere sokszor egy-egy munkacsoport. A Tehetség-, képességfejlesztő szakmai munkaközösség tanév végi beszámolóiban, több esetben is konkrétumok olvashatók a pedagógusok és a pedagógiai munkát segítő szakemberek együttműködéséről a felmerülő problémák megoldásának érdekében. (Munkaközösségi beszámolók.)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

A munkaközösségeken belül és a munkaközösségek között a módszertani tapasztalatok átadása, bemutató órák tartása, az új kollégák mentorálása a szervezeti kultúrát fejleszti, a fejlődés folyamatosan tetten érhető. Hagyománya van a szakmai napoknak, az egymás hospitálásnak, az egymástól való tanulásnak, a bemutató óráknak. A munkaközösségeken belül gyakori a tanmenetek, feladatlapok megosztása, de akár egy-egy prezentáció, előadásanyag továbbadása is. Ezt a célt támogatják a Szülők Fóruma és a Pedagógusok Klubja programok. Kihelyezett nevelőtestületi értekezleten foglalkoznak egy-egy pedagógiai problémával, témával, melyet közös információcserék követnek. (A Tehetség-, képességfejlesztő munkaközösség munkaterve tartalmaz több konkrétumot e kérdésben.)

4.2.9.

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

A belső tudásmegosztás tervezetten történik a bemutatóórákon, a munkacsoportok és munkaközösségek megbeszélésein, szervezett belső továbbképzéseken. Spontán tudásmegosztás valósul meg szinte napi szinten, amikor a tapasztalatokat, jó gyakorlatokat kötetlen megbeszélésen osztják meg egymással a pedagógusok. Pl. Tagintézményi cél és feladat a Vörösmarty Székhelyintézményben az idegen nyelv oktatásának eljárásrendjének kidolgozása minőségbiztosítási technikák alkalmazásával. Ennek kapcsán különösen sok módszertani újítás és bemutató óra, belső tudásmegosztás került tervbe, majd megvalósításra. (Munkatervek és Beszámolók.)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

„Előrelépés történt a belső tudásmegosztás területen. Rendszere folyamatosan, ciklikusan működött a tanév során: munkaközösségek, ezen belül azonos szakosok – azonos évfolyamokon dolgozó pedagógusok között. Munkaközösségek iskola szinten illetve intézményi szinten osztották meg tudásukat Pl. minősítésre készülés, félévi mérések, témazárók egyeztetése minden évfolyamon tantárgyanként, stb. Külső tudásmegosztás is működik (Pl. óvodai programok, versenyek, gimnázium), de az egyházi iskolákkal való együttműködés most már csak a hagyományos versenyekre koncentrálódik (idegen nyelvi verseny). A szakmai napok, a tehetség nap kiterjesztése kistérségi szintre a külső tudásmegosztás erősítésére tett/ teendő lépés volt, sajnos nem sok sikerrel. Nincs idő és lehetőség a szakmai napokra, hospitálásokra utazáshoz.” Székhelyintézmény év végi beszámoló 2015/16

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az intézmény pedagógusai, a pedagógiai munkát segítőik, és a dolgozók közötti kétirányú információáramlást támogató kommunikáció eljárásrendjét az SZMSZ tartalmazza. A kapcsolattartás lehetséges módjai és szinterei: munkaközösségi foglalkozások, értekezletek, szakmai megbeszélések; bemutató órák, nyílt napok; belső képzések, hospitálások, óralátogatások, szakmai napok, hetek, projektek szervezése. Belső továbbképzéseken való részvétel, műsorok, megemlékezések, hagyományörző rendezvények, tanulmányi- és sportversenyek, iskolanapok, családi napok, értékelő esetmegbeszélések, problémamegoldó fórumok. Az információk cseréje, folyamatos átadása személyesen, e-mail, levél, telefon útján is történhet, de van az intézményben egy belső informatikai rendszer is, melynek részei megosztott tárhelyek és az „ftp”-nek aposztrofált lehetőségek. Külső partnerekkel (szülők, óvodák, fenntartó, egyéb intézmények) a digitális és papír alapú levelezésen kívül, egyeztetést követően személyes, ill. telefonos kommunikáció a jellemző.

4.3.12.

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

Önértékelés, nevelőtestületi kérdőív: „Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat. 4,03” Ez a legrosszabb eredmény a kérdések átlagát tekintve. Fejleszhető terület.

4.3.13.

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

A szülők és pedagógusok, illetve vezetés között hatékony az e-napló használata. Ezen kívül az elektronikus levelező-rendszer a digitális kommunikáció másik formája. A papíralapú eszközöket (tájékoztató füzet) is használják a szülő-pedagógus kommunikációban, ill. a faliújságoknál. A szóbeli kommunikáció (szülő-pedagógus) lehetősége fogadóórákon, illetve egyéni igények szerinti megbeszéléseken adott. Az interjúkban elhangzottak alapján

elmondható, hogy egyéni, egyedi problémák esetén működik a telefonon történő információátadás is.

4.3.14.

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

Az információ átadásának hagyományos formái az intézményben: írásbeli és szóbeli tájékoztatás, megbeszélés, értekezlet (kéthetente vezetői, havonta munkaértekezlet, tanévnyitó, félévi és tanév végi értekezlet), üzenőfal. Elektronikus formában: email, FTP, belső fájlserver, telefon, felhő. A pedagógusok közössége fejleszthető területnek tartja az információáramlással kapcsolatos tevékenységek körét. (Speciális terület: a hangosbemondó rendszer szinte használhatatlan.)

4.3.15.

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

A mindennapi operatív munka segítésére, az intézményegységek közötti kapcsolatok összehangolására az intézményben hétfői napokon –kéthetente - az intézmény vezetősége megbeszélést tart. Az igazgató vagy helyettese rendkívüli vezetői értekezletet hívhatnak össze. (Rendkívüli vezetői értekezlet a rendes munkaidőn belül bármikor összehívható.) A nevelőtestület feladatainak ellátása érdekében számos értekezletet tart a tanév során. Az értekezletek időpontjait az intézmény éves munkaterve is rögzíti. A székhely/tagintézmények nevelőtestülete havonta munkaértekezletet tart. A munkaértekezletek témaköre: az elmúlt időszak munkájának értékelése és a következő időszak feladatainak meghatározása. (SZMSZ, Munkatervek)

4.3.16.

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

Az intézményvezető-helyettesek, a munkaközösség-vezetők ellenőrzési feladatokat látnak el az SZMSZ-ben rögzítettek szerint. Tapasztalataikról folyamatosan tájékoztatják az intézményvezetőt és érintetteket, értékeli a szaktanárok munkáját. (SZMSZ, Munkatervek, Interjú)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményen belüli kétirányú információáramlás hatékonyságának javítása, annak érdekében, hogy a nevelőtestület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat.

Kiemelkedő területek:

Az összintézményi, és a székhelyintézményi szakmai munkaközösségek illetve munkacsoportok együttműködése tervszerű, hatékony. Saját maguk által átgondolt és elkészített munkaterv szerint dolgoznak, meghatározott célok elérése érdekében. A pedagógiai célok, feladatok meghatározásánál figyelembe veszik a tantervi előírásokat, az iskola Pedagógiai Programjában meghatározott célokat, követelményeket, az intézmény által megfogalmazott Intézményi elvárásrendszerben foglaltakat, és az intézmény által megfogalmazott innovációs törekvéseket, a környezeti adottságokat. Munkájuk kontrollált, ön- és külső ellenőrzés értékelés biztosítja PDCA ciklus megvalósulását az egyes konkrét folyamatok esetén. A belső tudásmegosztás tervezetten történik a bemutatóórákon, a munkacsoportok és munkaközösségek megbeszélésein, szervezett belső továbbképzéseken, valamint spontán módon is a pedagógusok személyes kommunikációja során. A belső tudásmegosztásban a munkaközösségek szerepe egyre erősödő (belső továbbképzések,

óralátogatások, jó gyakorlatok). A kétirányú információátadás, áramlás eszköztárára adott az intézményben (email, FTP, belső fájlszerver, telefon, felhő).

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

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

A külső partnerek azonosítása, a kulcsfontosságúak kijelölése megtörténik az intézményi dokumentumokban. A legfontosabbak: Oktatási Hivatal, Békéscsabai Tankerületi Központ, működtető, Orosháza Város Önkormányzata, Szülői Közösség, civil szervezetek, gyermekjóléti szolgálat, más oktatási intézmények (óvodák, általános iskolák, középiskolák), pedagógiai szakmai és szakszolgáltatók, sportegyesületek. Múzeum, egyéb intézmények, nemzetiségi önkormányzatok (pl. német, roma, román), történelmi egyházak, egészségügyi intézmények, kiemelten Orosháza Városi Önkormányzat Kórháza, stb. (Pedagógiai program, SZMSZ)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az SZMSZ részletezi a külső kapcsolatok rendszerét, formáját és módját, valamint az intézmény honlapján is található információ külső a külső partnerek körére vonatkozóan, ezek ismertek a munkavállalók számára. Az SZMSZ-ben az egyes munkaközösségek e témával kapcsolatos cél és feladat-rendszere is rögzítésre került. (SZMSZ)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az intézmény alapidokumentumai (Pedagógiai program, SZMSZ) tartalmazzák az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységeket. Az SZMSZ-ben, a munkatervekben megtalálható a szülőkkel való kapcsolat, az egészségügyi szervekkel való együttműködés, nevelő-oktató munkát segítő partnerekkel kapcsolatos tevékenységek leírása (esetenként a tartalmi tevékenységet és a konkrét feladatokat is tartalmazva). Pl. nagyon sok közös programja van az intézménynek a szülőkkel. Alsó tagozaton a Csodavilág program (óvoda- iskola átmenetet segítő program) szülők segítségével kerül megvalósításra, felsőben a hagyományos programokat a szülők aktív részvételével szervezik, pl. Vörösmarty nap, Madarak és fák napja, ünnepi koncertek, DÖK nap, bolondballagás, tanévzáró hangverseny, utazások, kirándulások, egészségnap, pályaorientációs nap, stb.

5.2.4.

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

A szülőkkel, mint kulcsfontosságú partnerekkel szoros az intézmény kapcsolata. A Szülői Munkaközösség Választmánya (SZMV), a Székhely/tagintézmény Szülői Munkaközösség (SZMK), ill. az Osztályok Szülői Munkaközössége (OSZM) működésével, tájékoztatásával, kapcsolattartással, egyeztetéssel összefüggő tudnivalókat az SZMSZ tartalmazza, a tényleges megvalósulásuk a gyakorlatban működik, pl. az éves munkaterv elkészítésekor.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Folyamatos a törekvés és a fejlesztés a partneri igények, és az elégedettség megismerésére. Ennek elvei és formái az SZMSZ-ben megtalálhatók (elégedettségi mérések és partnervisszajelzések). Szülői kérdőív, levelezés a szülőkkel, személyes kapcsolattartás során jut az intézmény a szükséges információkhoz.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Rendszeres, kidolgozott és követhető a panaszkezelés. Intézményvezetői utasítás formájában található meg a panaszkezelési szabályzat az intézményben, mely részletesen tartalmazza a panaszkezelés célját, rendjét, szabályait, menetét, a panaszközlés színtereit (tanulók, szülők, hozzátartozók, ill. alkalmazottak esetében).

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek (közvetélteli lista a honlapon és a KIR felületen). Szülői értekezleteken, nyílt napokon, intézményi és a székhelyintézményi honlapokon, tájékoztató füzetekben, e-naplón keresztül, stb. (SZMSZ, honlap)

5.3.8.

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

Nevelőtestületi kérdőív: „Az intézményben a tanulók szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. 4,97 átlag. A legmagasabb pontszám! „Az iskolában folyó munkáról, rendezvényekről, versenyeredményekről rendszeresen írunk cikket a helyi média számára, több-kevesebb sikerrel meg is jelennek. Tervezzük és meg is valósítottuk, hogy az iskola facebook oldalán folyamatosan megjelentetünk fényképeket és rövid tájékoztatásokat. Így talán több szülőhöz is eljutunk, és jobban megismerik iskolánkat.” VM Beszámoló 1516

5.3.9.

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

A partnerek tájékoztatása széleskörű, különböző platformokon történik (pl. honlap, helyi médiák, online újságok, stb.). A vezetői interjúban elhangzottak alapján elmondható, hogy a közeljövőben tervezik a korábbi években már kipróbált egyéni szülői elégedettségmérés fejlesztését (esetleg digitális formában).

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

5.4.10.

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

Az iskola részt vesz különböző szervezetek munkájában, segíti programjaikat, pl. Vadvirág Esély Klub, Platán Idősek Otthona, Körös-vidéki és a Dél-békési Tehetségsegítő Tanácsok. Az intézményben működő IKT műhely (munkacsoport) felvállalja a környék és kistérség IKT mentorálását. „Jó gyakorlat” gazdaként és referencia-intézményként kiemelt területük az IKT módszertan alkalmazása.

5.4.11.

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

Számos versenyen és vetélkedőn vesznek részt az intézmény tanulói, pedagógusai, sőt, az iskola által meghirdetett, megszervezett versenyek száma nagyon nagy. Ilyenek pl.: Megyei Számítástechnika verseny, Szakiskolások informatika verseny, Arany dobókocka Térségi Matematika Verseny, stb.

5.4.12.

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

Az intézmény kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét elismerik, eddig nem a helyi, hanem az országos elismerés jellemző: „Akkreditált kiváló tehetségpont”, „Európai tehetségpont” címek, „Minősített Tehetséggondozó Műhely”, korábban Minősített referenciaintézmény.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Szülőkkel való aktív kapcsolattartás, kétirányú kommunikáció hatékonyságának javítása, „partner-hozzáállás” erősítése.

Kiemelkedő területek:

Az intézménynek, ill. a székhelyintézménynek sokoldalú, szerteágazó külső kapcsolatrendszere van, mely rendszert - az intézményi pedagógiai programban meghatározottakkal koherens módon - szabályoz az SZMSZ. Az intézmény a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségének, a partnerek tájékoztatása széleskörű, különböző platformokon történik (pl. honlap, helyi médiák, online újságok, stb.). A partnerekkel kialakított kapcsolatrendszeren keresztül rendszeresen felméri a partnerek igényeit, elégedettségét. Az intézmény kapcsolatot tart fenn társadalmi, szakmai szervezetekkel, mely közös tevékenységekben is megnyilvánul. A tanulók és a pedagógusok részt vesznek a városi rendezvényeken, városi, területi járási és országos versenyeken, közéleti tevékenységük is kiemelkedő.

6. A pedagógiai munka feltételei

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

6.1.1.

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

Az intézmény folyamatosan ellenőrzi a pedagógiai program megvalósításához nélkülözhetetlen infrastruktúra meglétét, felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka szükségletéről. Az intézményben a tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakították ki. A legtöbb tanteremben mozgatható tanulópadok vannak, a könnyebb tanórai szervezés miatt –kooperatív technikák alkalmazása, KIP. A folyosókon festett mesés ábrák, illetve a ballagó diákok téglái díszítik a falakat. A szaktantermek a lehetőségek szerint kerültek kialakításra, valamint SNI fejlesztő, BTMN fejlesztő, ill. két technika terem áll rendelkezésre. Van tornaszertár, több öltöző, könyvtárszoba. Interaktív táblák (15), és osztályba kihelyezett számítógépek segítik az oktatást. Minden évben rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, a fejlesztési tervbe beépítik a tapasztalatokat, és jelzik a fenntartó felé a felmerülő igényeket.

6.1.2.

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

Az intézmény rendelkezik a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó tervezéssel, a konkrétumokat a munkaterv (székhelyi ill. összintézményi) tartalmazza.

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelméréseken alapuló intézkedési tervvel.

Rendszeres igényfelmérés alapján történik a tervezés a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésével, oktatásával szorosan összefüggő tárgyi környezet fejlesztése kapcsán. A tárgyi eszközök fejlesztésének tervezése nyomán felmerülő fejlesztések, beszerzések a fenntartó engedélyével valósulhatnak meg. Jelenleg egy bejárat az udvar felől akadálymentesített, rendelkeznek SNI fejlesztő és BTMN fejlesztő, valamint pszichológiai megsegítő szobával. A fejlesztésekhez szükséges eszközök többnyire megfelelőek, fejlesztő játékok, eszközök, programok, tabletek rendelkezésre állnak.

6.2.4.

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

A tárgyi környezet, a feltételek különleges bánásmódot igénylő tanulók neveléséhez, oktatásához többnyire megfelelő. Az intézmény vezetése és a tantestület elkötelezett a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelése, oktatása iránt. A pedagógusok a cél érdekében nyitottak az új módszerekre, tanulásszervezési eljárásokra. A feltételrendszer biztosításáért a hatékonyság növeléséért mindent megtesznek: költségvetési, pályázati forrásokat, külső adományokat használnak fel, saját eszközöket készítenek. A beszámolók leírják az infrastruktúra fejlesztésével összefüggő feladatok megvalósulását. (Beszámolók, interjúk, önértékelés)

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az intézmény IKT eszközökkel jól felszerelt: több projektor van, 60-nál több tablet, több tanári laptop és tanulói notebook áll rendelkezésre. Három informatika terem van, termenként 16 internet kapcsolattal rendelkező tanulói géppel. Rendelkeznek interaktív tananyagokkal, pl. Beszédmester, Lapoda Mese, 3 D Paint, ImagineLogo, Varázsbetű stb. A robotika oktatáshoz Lego WeDo és Lego EV3 Mindstroms-készletek állnak rendelkezésre. Eszközeik használata a napi gyakorlat része, ez nyomon követhető a dokumentumokból, ill. az interjúk is ezt támasztják alá. Szakköri, tehetséggondozói munkában is hasznosítják ezeket az eszközöket, megismertetik tanulóinkkal. Külső rendezvényeken is részt vesznek, pl. a Kodolányi János Főiskola IKT-s szakmai napján workshopot és előadást tartottak. Az eszközökhöz való hozzájutás érdekében pályázatokban is részt vesznek (NTP-s, EFOP, TIOP, stb.). Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért különösen fontosnak tartják, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a lehető legjobban használja ki. (Beszámoló, interjúk)

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

6.4.6.

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

Az intézmény rendszeresen felméri a humánerőforrás-szükségletet is, reális képpel rendelkezik ebben a témában. A tanulólétszám és a minőségi oktatás színvonalának, az egyéni bánásmód a személyre szabott oktatás minőségének megtartása érdekében szükséges a megfelelő személyi, pedagógiai háttér megteremtése.

6.4.7.

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

A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó felé, s maga is lépéseket tesz a mielőbbi megoldás érdekében. Az ebben a témában felmerülő kérdéseket a fenntartó bírálja el. A speciális helyzetből adódóan (tagintézmények), az úgynevezett „átтанítás” lehetőségével is élnek esetenként. (Interjúk: vez., ped.)

6.4.8.

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

A vezetőség a munkaközösség-vezetők együttműködésével igyekszik megvalósítani a pedagógusok szakértelmének, tapasztalatának megfelelő, igazságos munkamegosztást. Törekednek az egyenletes, egyenlő terhelésre, de a pedagógusok teherbírása és az egyes feladatok munkaerőigénye más és más, így a tökéletesen igazságos, egyenletes terhelést nem tudja teljes mértékben biztosítani az intézményvezetés.

6.4.9.

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

A pedagógusok végzettsége, képzettsége a jogszabályi előírásoknak megfelel. A Pedagógiai program és az SZMSZ meghatározza a célokat, feltételeket, és ezek alapján alakítják a tantestület szakmai összetételét illetve a beiskolázási, továbbképzési terv is ezeket figyelembe véve készül. A nevelőtestület felkészültsége, szakmai képzettsége kiváló, az intézménynek jó a hírneve, jól képzett pedagógusok magas színvonalon végzik munkájukat. (Interjúk: vez., szülői; szülői kérdőívek)

6.4.10.

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

Az életpályamodell, a törvényi rendelkezések, az intézményi célok és szükségletek összehangolása pontos, előre megtervezett stratégiát tesz szükségessé a célok elérése érdekében. Ennek fontos területe a pedagógus-továbbképzés. A továbbképzésekre, megújulásra nagy hangsúlyt fektetnek, már belső igény az új iránti megismerési vágy. A vezetőség támogató ebben, megteremti a belső feltételeket. Esetenként az elnyert pályázatok lehetőséget nyújtanak képzésekre is.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A feladat, felelősség,- és hatáskör megosztásának kialakult rendszere van mind a tervezetekben, mind a gyakorlatban. A vezetők szakmailag felkészültek és elkötelezettek a pedagógiai munka irányításával és ellenőrzésével járó feladatok végzésében. „A nevelőtestületi kérdőívben: Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos”: 4,77, „Az intézményvezetés az intézményi önértékelési rendszer alkalmazásával visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban: a visszajelzés és az értékelés korrekt, és tényeken alapul.”: 4,65

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

6.5.12.

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

Az intézmény vezetése (az intézményvezető és a tagintézményeket irányító helyettesek, valamint az általános igazgatóhelyettesek) személyesen és aktívan részt vesznek a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében, meghatározott stratégia (Pedagógiai program, munkaterv) szerint.

6.5.13.

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

A szakmai dokumentumok tartalmazzák a lefektetett szabályokat (Pedagógiai program, SZMSZ), melyek mentén igyekeznek a mindennapi pedagógiai munkát végezni, betartva és alkalmazva a közösen elfogadott normákat. (PP, SZMSZ)

6.5.14.

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

A Pedagógiai programból, az SZMSZ-ből valamint a beszámolókból kitűnik, hogy a pedagógusok, a munkaközösségek, a szülők és külső intézmények együttműködése komoly szakmai munkát hozott létre. Az igényesség magas szintje nélkül ez a folyamat nem működhetne. Az igényesség és hatékonyság az intézményben elvárás, a pedagógusok törekszenek megfelelni ennek az elvárásnak.

6.5.15.

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

A belső tudásmegosztás tervezetten történik a bemutatóórákon, a munkacsoportok és munkaközösségek megbeszélésein, szervezett belső továbbképzéseken. A pedagógusok a továbbképzéseken hallottakat elmondják a munkaközösség tagjainak. A tagintézmény vezetője rendszeresen küld szakmai ajánlásokat a módszertan bővítésére. Tudásmegosztás a szakmai nap tartása, a hospitálás is. A konferenciákon részt vevők tájékoztató anyagokat hoznak a kollégáknak. Az egyes programok megvalósítása során történő tudásmegosztás a tapasztalatok alapján és a sikeresség érdekében pl.: Csodavilág, játszóházak, iskolai rendezvények, Szülők Fóruma, Pedagógusok Klubja, kiadványok, érdekes, szakmai honlapok, internetes oldalak egymással történő megismertetése. (Intézményi önértékelés)

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?**6.6.16.**

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

Az intézmény deklarált célja az intézményben folyó nevelő-oktató munka, az intézményi értékek, hagyományok és eredmények minél szélesebb körben történő megismertetése. Feladatok, eszközök, eljárások, sikerkritérium lefektetve, pl.: VM Munkaterv 1617 Kiemelhető a több mint 60 éves emelt szintű ének-zenei nevelés, a 26 éves emelt szintű informatika oktatás, az újszerű idegennyelv-oktatás. Hagyományait tudatosan ápolják, folyamatosan bővítik. A székhelyintézmény hagyományos programjai pl.: Vörösmarty nap, Tisza Élővilágának napja, Vizes Élőhelyek Világnapja, ŐKO vásár, a 25 éves informatika tagozat megünneplése, tantárgyi városi versenyek szervezése, stb. (VM Munkaterv 1516 és 1617)

6.6.17.

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

Az intézmény dolgozói elkötelezettek az intézmény múltjával, hagyományaival kapcsolatban. A külső partnerekhez eljutnak a hagyományápolásra vonatkozó hírek, információk, az iskolai honlapon keresztül, digitális és nyomtatott formában (szóróanyagok, ismertető, évkönyv), helyi rádió, nyomtatott és elektronikus sajtó, rendezvények, stb. segítségével. A külső partnerek közvetlenül is részt vesznek/vállalnak az egyes programokon, illetve a diákok intézményen kívül is felkeresik őket (múzeumi programok, Városi Gyermekkönyvtár, óvodák).

6.7. Hogyan történik az intézményben a feladatmegosztás, felelősség- és hatáskörmegosztás?**6.7.18.**

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

Az SZMSZ, egyértelműen tartalmazza a munkatársak feladat- és hatáskörét (általános megfogalmazásban, beosztásra, feladatkörre lebontva), a munkaterv pedig minden egyes feladatnál meghatározzák a megvalósítás felelősét (esetenként név szerint is VM Munkaterv Alsós 1516 és 1617). SZMSZ, VM Munkaterv 1516 és 1617 Az eredményekről való beszámolókat a munkaközösségi beszámolók és az éves beszámolók tartalmazzák. Előbbiek az utóbbiak elemeiként jelennek meg.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Önértékelés, nevelőtestületi kérdőív: A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait és határozza meg a nevelőtestület feladatait, törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására. A szakértelem és az egyenletes terhelés alapvető cél a feladatelosztás területén, mégsem mindig tud megvalósulni, belső és külső tényezőkre visszavezethetően, mint például: pedagóguskompetenciák-, vagy motiváció hiánya, esetleg egyéb okok miatt (információáramlás sebessége, minősége). Az intézményvezető Vezetői fejlesztési tervében feladatként jelölte meg: „Leterheltség csökkentése az arányos feladatmegosztás alkalmazásával”.

6.7.20.

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

Az SZMSZ-ben lévő szabályozás szerint történik a feladat- és hatáskörök meghatározása és kiosztása, a speciális helyzetnek (székhelyintézmény és tagintézmények) megfelelően. SZMSZ, VM Munkaterv 1516 és 1617 Az intézményvezető fejlesztési feladatként jelölte meg a jelenleginél magasabb szinten történő vezetői feladatdelegálást, valamint hatáskör-delegálást. (Vezetői fejlesztési terv)

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

6.8.21.

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

A döntések előkészítésekor a tagintézmény-vezetőknek, a helyetteseknek, a munkaközösség vezetőinek, a munkacsoportoknak, vagyis minden egyes pedagógusnak lehetősége van véleményt formálni, javaslatot tenni, befolyásolni a végső döntés meghozatalát. Például az éves munkaterv elkészítése a munkaközösségek és a munkacsoportok bevonásával történik, a munkaközösségi munkatervekre épül az intézményi munkaterv. (VM Munkaterv 1516 és 1617 és munkaközösségi munkatervek, interjúk)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Az SZMSZ a jogszabályoknak megfelelően (hivatkozással) tartalmazza az egyes esetekben alkalmazandó eljárást a különböző intézményi közösségeket érintő döntések előkészítésével, magával a döntés meghozatalával, ill. dokumentálásával kapcsolatban. Egyes esetekben a döntés átruházását is szabályozza, pl. a tanulók magasabb évfolyamba lépésének megállapításáról, osztályozóvizsgára bocsátásáról döntés jogkörét a nevelőtestület átruházza a félévi és év végi tagintézményi osztályozó értekezleteken, az adott osztályról döntő pedagógusok közösségére. (SZMSZ)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

„Nevelőtestületünk összeszokott, jó közösséget alkot. Mindenki ragaszkodik hagyományainkhoz, hagyományos értéinkhez, ugyanakkor jellemző az új iránti fogékonyság, az innováció.” (Munkaerő-piaci együttműködésre alapozott, egészséges életmódot támogató innovatív képzési program kifejlesztése c. dokumentum - Orosz László) Az intézményben folyamatos és széleskörű az innovációs gyakorlat, melynek fontos alappillére, hogy a pedagógusok elkötelezettek a fejlesztések iránt, és a vezetés teret enged az alulról jövő kezdeményezéseknek, segíti azok megvalósulását. A nevelőtestület elismeri a vezetők ezirányú törekvéseit és munkáját, támogatja az innovatív kezdeményezéseket. Nevelőtestületi kérdőív: „A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket: 4,65” Ezt az interjúk alátámasztják. „Mindenki számára van programunk”- szakmai megújulás és nyilvánosság a pedagógusok támogatásával. Szülők Klubja rendezvénysorozat kibővítése: Pedagógusok Klubja működtetése. A tantestületben nagy az innovatív pedagógusok aránya, ők képesek a szakmai megújulásra és igénylik is azt. Több, pedagógusok által indított kezdeményezésük ma is létezik, így az IBL alkalmazása, a robotika, a Sakk palota, a KIP.

6.9.24.

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

Az intézmény kiemelt feladatának tekinti, hogy a referencia-intézményi szerepkör során a hálózati, horizontális tanulást kiszélesítse, a példaértékű jó gyakorlatokat, pedagógiai innovációkat elterjessze. Az ebben való aktív szerepvállalás, ezek szabályozója külön dokumentumok alapján történik (pl.: Referenciai- intézmény szolgáltatások működtetése-működési kézikönyve, Referencia-intézményi szolgáltatási portfólió, Referencia- intézmény jó gyakorlatok átadásának intézményi szabályzata, stb.). Az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozások, fórumok, programok: Sakkpalota program - továbbképzések, KIP (Komplex Instrukciós Program), tehetségsávok, Szülők Klubja, Pedagógusok Klubja,

workshopok, hospitálások, városi bemutató órák szervezése, ill. azokon való részvétel. Munkaközösségi munkatervek és beszámolóik.

6.9.25.

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

Az intézmény a megye egyik leginnovatívabb iskolája, referencia-intézmény. Tudatosan vizsgálják a szervezeti működést és viselkedést. A pedagógusok véleményére alapozva történik a fejlesztési irányok meghatározása, a döntés egy-egy témában. (Például a pedagógusok tesztet tölthettek ki, melynek alapján megfogalmazták a szervezeti sajátosságokat, közösen állítottak fel célokat, melyekkel egyetértenek. A fejlesztési folyamatok elmélete nem annyira, inkább a kivitelezés mikéntje érdekli pedagógusokat. A konkrétumok, a kiadott feladatok elvégzése, a „hétköznapi munka” zökkenőmentessé tétele lényeges számukra. (Munkaerő-piaci együttműködésre alapozott, egészséges életmódot támogató innovatív képzési program kifejlesztése c. dokumentum – Orosz)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A vezetők (intézményvezető, helyettesek, munkaközösség-vezetők) feladatai az utóbbi időben érezhetően megnövekedtek, ezért törekedni kell az egyenletesebb terhelés biztosítására, feladatok delegálására. A tárgyi eszközrendszer (hagyományos és IKT is) további bővítése, fejlesztése kívánatos.

Kiemelkedő területek:

Az SZMSZ, egyértelműen tartalmazza a munkatársak feladat- és hatáskörét, a munkatervek pedig minden egyes feladatnál meghatározzák a megvalósítás felelősét. Széleskörű döntéselőkészítési folyamatban az érintettek bevonása: a döntések előkészítésekor a tagintézmény-vezetőknek, a helyetteseknek, a munkaközösség vezetőiknek, a munkacsoportoknak, vagyis minden egyes pedagógusnak lehetősége van véleményt formálni, javaslatot tenni, befolyásolni a végső döntés meghozatalát. Az intézmény dolgozói elkötelezettek az intézmény múltjával, hagyományaival kapcsolatban. A külső partnerek számára eljutnak a hagyományápolásra vonatkozó hírek, információk az iskolai honlapon keresztül. A szervezeti kultúrára jellemző a nevelőtestület vezetőség által is támogatott innovációra való törekvése. Az intézmény a megye egyik leginnovatívabb iskolája, referencia-intézmény. Tudatosan vizsgálják a szervezeti működést és viselkedést. A pedagógusok véleményére alapozva történik a fejlesztési irányok meghatározása, a döntés egy-egy témában.

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

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

7.1.1.

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

A pedagógiai program felépítésében, tartalmában megfelel a jogszabályi elvárásoknak, épít a NAT-ban leírt értékekre, koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumokban foglaltakkal. Kiemeli a helyi sajátosságokból adódó hagyományok ápolásával kapcsolatos feladatokat és elvárásokat (emelt szintű oktatás, specialitások). A program minden jogszabályváltozás alkalmával módosításra kerül, így naprakész. (Dokumentumelemzés tapasztalatai, interjúk)

7.1.2.

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

A pedagógiai program a hatályos jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait és céljait, tükrözi az iskola helyzetéből adódó sajátosságokat és lehetőségeket. Az intézmény a tanulók teljes személyiségének fejlesztését, korszerű ismeretek, képességek, készségek kialakítását határozza meg a legfontosabb pedagógiai feladatának a gyermek mindenekfelett álló érdekeinek figyelembe vételével.

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

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

A pedagógiai program egyértelműen feltünteti a pedagógiai alapelveket és célokat, hozzárendeli a feladatokat, eszközöket és eljárásokat. Az intézmény ennek megfelelően határozza meg és alakítja a hétköznapi munkában a működés gyakorlatát. Az intézmény a stratégiai célok megvalósulását az éves munkatervben folyamatosan és ütemezetten követi nyomon (Pedagógiai program, munkaterv, beszámolók, mérési eredmények elemzése), amit az interjúk tapasztalatai is megerősítenek.

7.2.4.

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

A munkaterv az előző tanév beszámolója alapján határozza meg a kiemelt célokat, feladatokat a megfelelő területekre lebontva. Az éves munkaterv nemcsak az előző évek eredményeire épít, hanem új fejlesztési területeket, lehetőségeket is megfogalmaz, (nyelvoktatásban a csoportbontás továbbgondolása, új pályázat beépítése egyes tantárgyakba EFOP 3.2.3), ami tükrözi az intézmény és az ott dolgozók innovatív beállítódását.

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A nyilvánosságot az intézményvezető felelősségteljesen biztosítja. A nyilvánosság egyik fontos eszközeként az intézmény honlapját alkalmazzák, illetve a helyben szokásos módon biztosítják a betekintést (intézmény honlapja, pedagógusok képviselőivel történt interjú, illetve vezetői interjú)

7.2.6.

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

A pedagógiai programban rögzített elvek és célok, valamint az intézmény fejlesztési céljai összhangban vannak munkatervben, illetve a továbbképzési tervben foglaltakkal. Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik nevelő-oktató munka humánerőforrás szükségletéről. Támogatja az intézményi specialitások- és innovációs törekvések sikeres megvalósításához szükséges felkészülést (Sakkpalota, digitális pedagógiai), amit az interjúk tapasztalatai is alátámasztanak

7.2.7.

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

A képzési és fejlesztési tervek ösztönzőek, a kollégák fejlődését támogatják. Az intézményvezető a tankerület által biztosított keret mellett ingyenes továbbképzési lehetőségek bevonásával is biztosítja a pedagógusok folyamatos képzését. Az intézmény vezetésének – a tudatos tervezés és az eredményes megvalósítás eredményeként – jelentős szerepe van az iskola stabilitásának, működőképességének biztosításában, figyelembe véve az városi iskolaszervezet és az oktatási környezet alakulását. A nevelőtestület felkészültsége, szakmai tudása nagyon jól megfelel az intézmény jelenlegi és jövőbeli elvárásainak. (Mérési eredmények elemzése, továbbképzési program és éves beiskolázási tervek, pedagógusok képviselőivel történt interjú; Nevelőtestületi kérdőívek: Az intézményvezető fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését, ezt segíti feladatmegbízásokkal, a célzott belső és külső képzésekkel. átlag: – 4,84).

7.2.8.

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

Az intézményvezető törekszik az eredményes tanítási és tanulási folyamatok feltételeinek biztosítására, és ezzel párhuzamosan elvárja a minőségi nevelő-oktató munkát a nevelőtestület valamennyi tagjától. A pedagógusok módszertani szabadsága érvényesül, a tankönyvválasztás – a lehetőségeket figyelembe véve - a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik. A tankönyvek és segédanyagok kiválasztása, alkalmazása a mindenkori finanszírozási lehetőségek függvénye (Pedagógiai program, vezetői interjú, pedagógusok képviselőivel történt interjú). A tanulók fizikai állapotának méréséhez NETFIT®, a Nemzeti Egységes Tanulói Fittségi Tesztet alkalmazzák (Pedagógiai program, interjúk, intézményi bejárás).

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

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az Orosházi Vörösmarty Mihály Általános Iskola dokumentumai jogszerűek, naprakészek – ennek biztosítása a jövőben is fontos feladat.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény alapidokumentumai minden téren megfelelnek a jogszabályi előírásoknak, építenek a NAT-ban megfogalmazott értékekre, koherensek a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumokban foglaltakkal. A nyilvánosságot az intézményvezető felelősségteljesen biztosítja. Az iskola legfontosabb pedagógiai feladatának tekinti a tanulók teljes személyiségének fejlesztését, a korszerű ismeretek,

képességek, készségek kialakítását a gyermekek mindenekfelett álló érdekeinek figyelembe vételével. A nevelőtestület szakmai tudása, elhivatottsága, a pedagógusok folyamatos önképzése és továbbképzésre való igénye, motiváltsága biztosítja az intézmény jelenlegi és jövőbeli elvárásainak való eredményes megfelelést. Az intézmény vezetésének jelentős szerepe van az iskola stabilitásának, működőképességének biztosításában, támogatja az intézményi specialitások- és innovációs törekvések sikeres megvalósításához szükséges felkészülést.