

Értékelés

(Helyszíni látogatás: 2019. november 29.)

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 irányítja a stratégiai és operatív dokumentumok megalkotását, azok egymásra épülését, megvalósítását. bevonják a külső és belső partnereket, figyelembe veszik a jogszabályokat, követik azok változásait.(Intézményi önértékelés intézkedési terve, PP, SZMSZ, vezetői interjú)

1.1.2.

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

A Pedagógiai Program tervezésénél figyelembe vették az intézmény hagyományait, a fenntartó elvárásait, a diákok társadalmi – gazdasági – szociokulturális környezetét, a helyi sajátosságokat. Ezek alapján fogalmazták meg a célokat, feladatokat, az alkalmazott módszereket, amelyeket rugalmasan kezelnek, igazodva a változó körülményekhez.(PP)

1.1.3.

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

Az iskola helyi tantervében a tantárgyak tananyagai és követelményei megegyeznek a minisztérium által kiadott kerettantervben meghatározott tananyaggal és követelményekkel. (PP) A Pedagógiai Program alapján éves szintre lebontják a feladatokat, ez alapján és az egyes közösségek javaslatai alapján készítik el az intézményi munkatervet és a munkaközösségek, Szülői szervezet, DÖK stb.- munkaterveit. (éves munkaterv, DÖK munkaterv, Szülői szervezet tervezete)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézményvezető és a fenntartó közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos. Havi rendszerességgel vesz részt az intézményvezető a fenntartó által szervezett igazgatótanácsi üléseken, ezeken stratégiai és operatív tervek születnek. (vezetői interjú)

1.1.5.

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

Az intézmény elkészítette az intézményi önértékelést lezáró intézkedési tervet.

1.1.6.

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

Az éves munkaterv összhangban áll a Pedagógia programban megfogalmazott célkitűzésekkel, feladatokkal.

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.

Az intézmény figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, tisztában van ezek következményével, és a stratégiai dokumentumait ezzel összhangban készíti el. (PP)

1.2.8.

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

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. (PP, éves munkaterv 2017/18)

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 Pedagógiai Program alapján éves szintre lebontják a feladatokat. Az éves munkaterv a stratégiai dokumentumok figyelembevételével készül. Fontos cél az egyes tagozatok munkaterve szerkezetének összehangolása. Az operatív dokumentumok az iskola Nemzetközi Fejlesztési Tervére épülnek. A pedagógiai innováció kiemelt szerepet kap az operatív dokumentumokban. (PP,interjúk)

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 köznevelési törvényben és végrehajtási rendeletében meghatározottak szerint biztosítják a tanulók számára, hogy gyakorolhassák jogaikat.(SZMSZ) Évkezdő tantestületi tréning keretében dolgozhatják ki a pedagógusok csoportokban egy-egy választott terület stratégiai céljainak operatív terveit. (Éves beszámoló 2017/18)

1.3.11.

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

Összhangban vannak az intézmény nevelési-oktatási céljai a kiválasztott módszerekkel, eljárásokkal. Az Éves munkaterv rögzíti az intézmény 10 stratégiai célját: inkluzív iskola, innovatív iskola, digitális pedagógia, nemzetközi iskola, hálózatos működés, belső és külső tudásmegosztás, tehetséggondozó iskola, a személyiség kibontakozásának komplex támogatása, a pedagógus hivatás folytonos megújulásának támogatása, az Öveges Diáklabor, mint regionális diáklabor fejlesztése, iskolamenedzsment-fejlesztés. Ezek a stratégiai célok az éves munkaterv mellett megjelennek az operatív tervezési dokumentumokban. A pedagógusok képzésében, tervezési dokumentumaiban hangsúlyos a kooperatív oktatási formák, a digitális pedagógia és a differenciálás. (PP, Éves munkaterv 2017/18)

1.3.12.

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

Az intézmény egyik fő célkitűzése az inkluzív iskola megvalósítása. Ez a szemlélet megvalósul a beiskolázásnál, és a tanulási folyamat tervezésénél. Ezzel együtt kiemelten kezelik a tanulók személyiségfejlesztését, a tehetséggondozást. A szülők együttműködése magas szintű (szülő részvétele iskolai projektben). (szülői interjú)

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 munka tervezésének megvalósulása a beszámolókból nyomon követhető. A tervezési dokumentumokban megjelölik a határidőket, felelősöket. (éves munkaterv, beszámoló) A beszámolók tartalmazzák a 10 stratégiai cél megvalósulására vonatkozó reflexiókat.

1.4.14.

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

Az éves beszámolóban szerepel, mely területeken látja szükségesnek a vezetést az előrelépést: Javítani az adminisztráción, az intézményen belüli kommunikáción. (Éves beszámoló 2017/18)

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolók szempontjai általában illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez. (Éves beszámoló)

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 pedagógus interjúk során kiderült, hogy munkájuk során igyekeznek megvalósítani az intézményi stratégiai célokat (kooperatív oktatási technikák, digitális pedagógia).

1.5.17.

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

A naplók és a tanmenetek összhangban vannak, kisebb eltérések előfordulnak.

1.5.18.

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

Az intézmény stratégiai céljai megjelennek a mindennapi munkában. A szülők elégedettek a nevelő-oktatói munkával. (Interjú)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az SZMSZ leírja a belső ellenőrzés rendjét. (3.7)

1.6.20.

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

A munkaközösségek feladata a pedagógusok teljesítményének ellenőrzése. A munkaközösség-vezetők végzik a pedagógusok ellenőrzését, előre meghatározott szempontok szerint. Az intézményvezető a vezetők tevékenységét ellenőrzi.

1.6.21.

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

A belső mérési rendszer nem kidolgozott, az éves munkatervben nem történik meg az értékelés módjának operatív kidolgozása.

1.6.22.

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

A Pedagógiai program körülírja az intézmény gyakorlatát a mérések, ellenőrzések és értékelések tekintetében. (PP, 23. pont, 31. pont) Tanév végén a tanulmányi eredményeket összesíti az intézmény tagozati és intézményi szinten. Elemzés nem készül.

1.6.23.

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

Az Országos Kompetenciamérés eredményeinek elemzése megtörtént, intézkedési terv nem készült. Az idegen nyelvi mérési eredményekről a beszámolókból nincs szó. A pedagógusok beiskolázása módszertani képzésekre az eredmények javítása érdekében is történik.

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 intézményben az önértékelési rendszer működik.

1.7.25.

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

A felelősök az egyes tagozatvezetők, az értékelési munka a munkaközösségekben zajlik.

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

1.8.26.

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

A tanulói munka mérése az intézményben folyamatos, módszerét a Pedagógiai Program írja le (23. és 31. pont) A kompetenciaméréseket elemzik, értékelik.

1.8.27.

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

A munkaközösségek a Pedagógiai Programban lefektetett elvek alapján végzik az értékelést.

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.

A belépő tanulók szülei részletes tájékoztatást kapnak az intézmény és a tanárok értékelési rendszeréről. (pedagógus interjú)

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 intézményben végzett munka értékelése elsősorban a stratégiai pedagógiai célok elérése szempontjából történik. (Éves beszámoló) A tantestület műhelymunka keretében értékeli a pedagógiai fejlesztési célok elérését. A tanulói teljesítmények értékelése nem eléggé részletes, csak általánosságban történik.

1.8.30.

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

A tanulók fejlődésének és eredményeinek követése személyre szabottan történik, a kapcsolat és a visszajelzés a szülők felé folyamatos.

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

1.9.31.

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

A Továbbképzési program és a Beiskolázási terv az intézményi elvárásokhoz igazodik. A pedagógusok továbbképzése a stratégiai célok elérése érdekében történik. A Piarista Pedagógiai Alapképzésre történő folyamatos beiskolázás támogatja az intézmény pedagógiai innovációjának megvalósítását.

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 kompetenciamérések eredményeinek kiértékelése megtörtént, tantestületi műhelymunka keretében is elemzik a tanulságokat.

1.9.33.

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

A tehetségfejlesztést és a hátránykompenzációt az intézmény stratégiai célként kezeli nevelő-oktató munkájában. A felzárkóztatásra szoruló tanulókat fejlesztő foglalkozásokon, korrepetálásokon, egyéni fejlesztő foglalkozáson segítik. A tehetséges tanulók támogatására 2 NTP program valósult meg az elmúlt tanévben. A tagozatok működtetése biztosítja a tanulók fejlesztését, a tehetséges diákok számára lehetőséget adnak egyéni tanrend alkalmazására. Tanulási nehézséggel küzdő diákok a városi átlag felett vannak jelen az intézményben, a velük való foglalkozás példaszerű. Működik a tanulók által végzett korrepetálás rendszere is. (PP, munkaterv, beszámoló)

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.

A pályázati lehetőségek kiaknázása a pedagógiai fejlesztés, innováció érdekében kimagasló (NTP, Határtalanul, MTMI pályaorientáció, digitális pedagógia). A pedagógusok között belső tudásmegosztás műhelymunkák keretében, valamint internetes felületen történik (Google Drive)

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tanárkollégák intenzívebb bevonása a stratégiai tervezésbe, ennek megjelenítése a stratégiai és operatív dokumentumokban (munkaterv, beszámoló). Konkrét és részletes visszajelzés a

pedagógusok munkájáról az intézményvezetés, illetve a munkaközösség részéről, ennek módjának kidolgozása az intézményi önértékelésben.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény a stratégiai és operatív dokumentumainak kidolgozásakor figyelembe veszi a jogszabályi környezetet, a fenntartó elvárásait, a szülők igényeit. A fenntartóval együtt végiggondolt stratégiai tervezés és annak lépésekre lebontott, következetes megvalósítása. A fenntartóval és a helyi önkormányzattal együttműködésben megvalósított innovációs fejlesztések és azok fenntarthatóságának biztosítása jellemzi az intézményt. A pedagógusok nyitottak továbbképzéseken részt venni, módszertani ismereteikben megújulni. A tehetséges, illetve tanulási nehézséggel küzdő tanulók egyéni támogatása példaértékű. A helyi közösségekkel, illetve külföldi partnerintézményekkel kialakított szakmai kapcsolatok az intézmény fejlesztését, a diákok támogatását szolgálják.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

Az intézményben megvalósul osztály, évfolyam, intézményrész és az egész iskola szintjén a közösségfejlesztés: kirándulások, lelki napok, diákmisék, hétvégi túrák, ünnepek, sport keretében (PP 8. pont). Az éves beszámolókból és az intézményi önértékelésből jól követhetőek az intézmény különböző területeken elért eredményei. A tanév pedagógiai eredményességének értékelése a nevelőtestületi értekezleteken történik (Beszámoló 2017/2018.).

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra segíti a hatékony oktató-nevelő munkát (szülői, ped. interjúk). Az intézményben hangsúlyt helyeznek a felzárkóztatásra és a tehetséggondozásra. (PP 4. pont)

2.1.3.

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

A személyes és szociális képességek felmérése kérdőívekkel, megfigyeléssel, személyes beszélgetésekkel történik, ez elsősorban az osztályfőnökök feladata (PP, beszámoló, interjúk).

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.

Rendszeresen tartanak eszmegbeszéléseket (ped. interjú). Belső tudásmegosztó fórumra töltik fel a szakvéleményeket, azokat rendszeresen frissítik (Google Classroom). Továbbképzéseken vesznek részt a pedagógusok a módszertani kultúra fejlesztése érdekében. Együttműködnek a szülőkkel,

szakemberekkel, illetve külső segítséget is kérnek, ha szükséges (továbbképzési terv, pedagógus interjú, PP 12. pont).

2.2.5.

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

A nyomon követés és a tapasztalatok felhasználása megfigyelhető (interjúk, beszámolók). Az alul teljesítő vagy tanulási nehézségekkel küzdő tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak (interjúk, PP).

2.2.6.

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

Az éves munkaterv tartalmazza a felzárkóztatás feladatát, ill. a tehetséges diákok számára indított lehetőségeket (szakkörök, versenyek, DÖK programok).

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.

A kiemelt figyelmet igénylő tanulóknak személyre szabott oktatást, fejlesztést biztosítanak. Az intézmény vezetése támogatja a tanulási utakra való kiemelt figyelmet (vez.interjú, PP).

2.3.8.

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

Az osztályfőnökök naprakész információkkal rendelkeznek a szociális helyzetet illetően. A belső tudásmegosztó portálra (Goggle Classroom) feltöltik a szakvéleményeket, ezeket rendszeresen frissítik. A PP-ban kiemelten jelennek meg a gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok. (PP, interjúk)

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.

Rendszeresek és tervezettek a tehetséggondozást és a felzárkóztatást segítő foglalkozások. A szakmai közösségek munkatervében és az éves munkaterv célkitűzéseiben megtalálhatóak a kijelölt feladatok. Folyamatosan napirenden van a különleges bánásmódot igénylő tanulók integrálása (gyermekdráma, coaching program), csakúgy mint a tehetséggondozás (mentorálás, digitális pedagógia, diáklabor, nyelvoktatás, sakkpalota, stb.). Az intézmény kiválóan akkreditált tehetségpont (Int.ért. 2018/2019.).

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.

Az önálló tanulás támogatása az intézmény Pedagógiai programjával összhangban történik. A szakmai munkaközösségek programjában a differenciálás, a kooperatív technikák, a csoportmunka, projektmunka, fejlesztési feladatok megtalálhatóak (interjúk, tanmenetek).

2.4.11.

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

A tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók (ez a létszám az intézményben magasabb, mint a városi iskolákban általában) szakemberek bevonásával (fejlesztő pedagógus, iskolapszichológus) napi segítséget kapnak a pedagógusoktól, diáktársaiktól.

2.4.12.

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

Az önálló tanuláshoz szakszerű eszközöket biztosítanak a pedagógusok, a mai kor követelményeinek megfelelően próbálják minél jobban bevonni az IKT eszközöket is, pl. órai anyagok, Hf feltöltése a Google iskolai levelezőrendszerébe (PP, interjúk, önértékelési kérdőívek).

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.

A Pedagógiai programban, egyéb dokumentumokban és a gyakorlatban egyaránt hangsúlyos szerepet kap az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés (kirándulások, túrák, projektfeladatok). Az infrastrukturális hiányosságokból eredő problémákat (tornaterem, kisméretű osztályterem) a lehetőségekhez képest próbálják megoldani (PP, beszámoló munkaterv, interjúk, bejárás).

2.5.14.

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

Az éves programok mutatják, hogy a tanórákon, a foglalkozásokon és a szabadidős tevékenységek során alkalom nyílik az egészséges és környezettudatos magatartás fejlesztésére, nevelésére (bejárás, interjúk, beszámolók).

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

Az intézmény alapelvei és fő céljai között kiemelten hangsúlyos a keresztény értékeken alapuló közösség fejlesztése (PIPA, piarista lelkiségi képzés). A közösségfejlesztési feladatokat, az iskolai élet

minden területén, szaktárgyi és osztályfőnöki órákon, tanórán kívüli szabadidős foglalkozások keretében: szakkörökön, lelki gyakorlatokon, zárandoklatokon, kirándulásokon egyaránt megvalósítják. Fontos feladat a tartományi stratégiába való bekapcsolódás, a közösségi és pasztorális célok megvalósítása is (lelki napok, programok) (PP, beszámolók, interjúk, bejárás, intézményértékelés).

2.6.16.

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

A stabil, egyre jobb légkörű testületben az intézmény pedagógusai rendelkeznek az elvárt szakmai tudással. Szakmai ismereteiket továbbképzéseken fejlesztik, újítyják meg, rendszeresen szerveznek ünnepélyeket, hagyományőrző rendezvényeket (interjúk, beszámolók, munkaterv).

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 beszámolók, az összegyűjtött sajtómegjelenések alapján nyomon követhetők a rendezvények, hagyományőrző alkalmak, hitéleti programok, a diákönkormányzati aktivitás még növelhető (beszámolók, intézményértékelés, honlap).

2.6.18.

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

Az információcsere lehetőségeit több módon is támogatja az intézmény (belső informatikai tudásmegosztó rendszer, e-napló, Google Classroom, Naptár használata, feladatmegosztó táblázatok stb.), de működnek az informális csatornák is (pl. közös ebédelés). Bár az alapvető kommunikációs csatornák jól működnek, a belső kommunikáció még fejleszthető (intézményértékelés, interjúk, bejárás).

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Az intézmény stratégiai céljai között kiemelt feladat a keresztény értékekre alapozott erkölcsi nevelés és közösségfejlesztés, ez pedig csak számos színvonalas közösségi program szervezésének segítségével valósítható meg (sokszínű pasztorális tevékenység, nemzetközi kapcsolatok: Erasmus program, TESZI, öregdiákok, szülők bekapcsolása, stb.). Fontos az regionális jelenlétet is erősíteni (PP, beszámolók, interjúk).

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A diákönkormányzat működési módját maga határozza meg, de ösztönözni kell az önszerveződését. Jelenleg formálisan működik. Munkájukat segítő pedagógus megtalálása folyamatban van (PP, interjúk, éves munkaterv).

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Az intézmény bevonja a szülőket a közösség életébe, programjaikba. A kommunikáció formája leggyakrabban e-mail. A szülői értekezlet témáját előre elküldik számukra. A szülők értékelik azt is, hogy az óravázlatok az elektronikus felületen visszakereshetőek. Közös programlehetőségek még: családlátogatás, közös lelki program, családi nap, bál, kerti ünnepség, stb. Pozitív véleményük tükröződik a szülői elégedettségmérési kérdőíveken (interjúk, PP, elégedettség-mérések)

2.7.22.

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

Az intézmény napi tevékenységben megvalósul az együttműködés. A szülők bevonása az iskolai programokba folyamatos (beszámolók, interjúk, PP).

2.7.23.

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

Az intézményben a tanulókkal és a szülőkkal való kapcsolattartás formái megfelelőek, az információk eljutnak az érintettekhez, de a kapcsolat építése folyamatosan fejlesztendő terület (elégedettségi kérdőív, interjúk).

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A belső tudásmegosztás színtereinek, az együttműködés (szülőkkal, diákokkal) kultúrájának további bővítése, fejlesztése - A diákönkormányzat megerősítése, támogatása

Kiemelkedő területek:

- A tehetséggondozás és a kiemelt figyelmet igénylő tanulók integrálás, támogatása - A keresztény értékrend átadása és erősítése, hagyományok ápolása, - Sokszínű közösségi élet és program

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

A tanulási nehézséggel küzdő, illetve tehetséges tanulók támogatása kiemelkedő. A kompetenciamérések eredményeinek elemzése megtörténik, az érettségi, illetve felvételi eredmények követése fontos az intézmény számára. Az intézmény nem az eredményességet tekinti prioritásnak, a fenntartóval összhangban kidolgozott stratégiai koncepció középpontjában a pedagógiai innováció, az inkluzív iskola áll.

3.1.2.

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

A fenntartó tájékoztatása és a vele történő együttműködés elsőrendű az intézmény számára. A szülői közösség bevonása az intézmény programjának megvalósításába igen nagyfokú.

3.1.3.

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

Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket. Számon tartják a tanulmányi, sport versenyek eredményeit. A továbbtanulási mutatók fontosak az intézmény számára, a tanulók pályaeorientációját fokozottan és sikeresen támogatják: az átlagnál nagyobb arányban sikeres a tanulók elsődleges pályaválasztása. (Szülői interjú)

3.1.4.

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

Elemzések történnek, de az eredményesség változó. A kompetenciamérések eredményeinek elemzése alapján az országos átlaghoz képest a tanulók fejlesztése kevésbé sikeres. A felzárkóztatás működik kevésbé jól, a tehetséggondozás inkább sikeres. (Mérési eredmények 2016/17)

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 stratégiai céljainak elérése az elvárások szerint alakul. Jelentős az előrelépés a digitális oktatás, a pedagógiai innováció területén. Az Öveges Diáklabor működése kiemelkedően hatékony.

3.2.6.

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

Az intézmény tagozatokat működtet (természettudományos tagozat, humán tagozat), ezek hatékonysága a szülők véleménye szerint megfelelő, eredményekkel nem dokumentált.

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

A munkatársak többsége nagy részt vállal a nevelői-oktatói munkában (szaktanári munka, osztályfőnöki munka, szervezési feladatok), de az arányos feladatvállalás nem mindig valósul meg. (Pedagógus interjúk)

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

A külső elismerések általánosabb jellegűek, inkább visszacsatolásokban jelenik meg a társadalom, fenntartó elismerése. (interjúk)

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

Évente 4-5 alkalommal tartanak munkaközösségi értekezletet, évente két alkalommal osztályozó értekezletet, valamint négyszer teljes nevelőtestületi értekezleteket. A munkaközösségek folyamatosan egyeztetnek a megfelelő információáramlás érdekében. A honlapon kiemelten tüntetik fel az eredményeket. (beszámolók, interjúk) Az intézmény vezetése gondoskodik a nevelési, tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról. (SZMSZ, interjúk: vezetői, pedagógusi)

3.3.10.

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

Elsősorban a szakmai munkaközösségekben zajlik a belső tudásmegosztás, hospitálásokkal, jó pedagógiai gyakorlatok megosztásával támogatják az eredményes oktatást, nevelést. (Beszámolók, munkaterv, Interjúk: vezetői, pedagógusi)

3.3.11.

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

Évente megtörténik az önértékelés keretében a mérési eredmények elemzése.

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A tanulók első választását az osztályfőnökök követik. Hagyomány az iskolában az évente megrendezett öregdiák vacsora, az összejövetel informális módja a tanulókövetésnek. (Éves munkaterv 2017/18)

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A diákok felkészítése a továbbtanulásra fakultációs foglalkozásokon történik. A tanulók pályaorientációjának segítése személyes odafigyelésen alapul, kiemelkedően eredményes az intézményben. (Pedagógus interjúk)

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

A keletkezett mérési eredmények feldolgozása, a tanulságok beépítése a további oktatási munkába. A tanulói eredményesség területén feltárt hiányosságok fejlesztése, tervek készítése annak megvalósítására.

Kiemelkedő területek:

A fenntartóval összhangban kidolgozott stratégiai célok megvalósítása, azok elérésének támogatása pályázatok, továbbképzések, nemzetközi projektek révén kiemelkedő. A fejlesztések fenntarthatóságára való törekvés is jellemzi az intézmény munkáját. A prioritásként megjelölt nevelési, fejlesztési célok, mint az inkluzív iskola, innovatív iskola, nemzetközi iskola, digitális pedagógia, megvalósulnak. Tanulmányi eredmények tekintetében országos sikereket is fel tud mutatni az intézmény. Az intézményben dolgozó pedagógusok munkájának eredményességét több díjjal ismerik el (Ifjú Sebestyén díj, Kunst József díj).

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

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

4.1.1.

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

A kialakult állandó (munkaközösségek, tagozatok) és időszakos munkacsoportok között megfigyelhető az együttműködés, a különböző típusú közösségek közötti néha akadozik a kommunikáció (SzMSz, PP, munkatervek, interjúk).

4.1.2.

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

A szakmai csoportok az intézményi stratégiai célok figyelembevételével önálló munkaterv szerint dolgoznak (éves beszámolók, munkatervek, tanmenetek).

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Minden hatás és jogkör megfelelően tisztázott a dokumentumok és a helyszíni tapasztalatok alapján is (SZMSZ, PP, bejárás, interjúk).

4.1.4.

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

Az együttműködés nagyrészt tervezett és szervezett formában zajlik, de a rendkívüli események, feladatok kapcsán gyorsan szerveződő, hatékony együttműködés is tapasztalható (interjúk, SzMSz). A munkaközösségeknek az intézmény egészében kell gondolkodniuk arról, mi legyen a szerepük az intézményben, hol szorulnak fejlesztésre (SzMSz).

4.1.5.

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

Az intézményvezető a legtöbb területen - a célok, feladatok kijelölésében, a munkamegosztás szervezésében, a feladatok megvalósításában - számít a tagozatvezetők, de az intézmény más dolgozóinak kezdeményezőkézségére, ötleteire. Pontos helyzetképpel, stratégiai elképzeléssel rendelkezik, motorja a tervezett szakmai megújulásnak. A vezető intézményi jelenlétét és a kollégáknak történő visszajelzéseit kevésnek érzik a kollégák (interjú, bejárás).

4.1.6.

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

A pedagógiai folyamatok megvalósítása, ellenőrzése, értékelése a munkaközösségek bevonásával történik, az SzMSz-ben szabályozott belső ellenőrzési rend és az éves munkatervekben meghatározott feladatok szerint (SZMSZ, PP, 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.

Napi szintű és hatékony, korrekt az együttműködés a pedagógusok, és a pedagógiai munkát segítő szakemberek között (interjúk, helyszíni bejárás).

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

Fejlett szervezeti kultúra és a magas színvonalú munka jellemzi az intézményt. A munkaközösségek részt vesznek az iskolai szakmai együttműködésben, kapcsolattartásban és összehangolják tevékenységüket az intézményi célok megvalósítása érdekében (interjúk, beszámolók, SzMSz).

4.2.9.

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

A belső tudásmegosztás rendszeres, a pedagógusok látogatják egymás óráit, megosztják egymás között a szerzett tapasztalataikat, és külső szervezésű továbbképzéseken is részt vesznek (továbbképzési terv, interjúk, SzMSz). Az együttműködés bővítésére még van lehetőség.

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

A belső tudásmegosztás során a munkaközösségek igyekeznek javítani az együttműködést formális és informális módon is (beszámolók, interjúk, SzMSz)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Információáramlást segítő, támogató kommunikációs rendszert alakítottak ki (pl. Google Drive „csapatmeghajtó”, e-mail, elektronikus napló), a kapcsolattartás nem elektronikus, hagyományos formái is működnek (megbeszélések, értekezletek, stb.)

4.3.12.

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

Az intézményben folyamatosan javul a rendszeres, szervezett és hatékony kommunikáció, információáramlás (interjúk, bejárás).

4.3.13.

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

Az intézmény az információátadás szóbeli, papír alapú illetve digitális eszközeivel egyaránt él (honlap, e-napló, e-mail, újság, média, fogadó óra, nyílt nap, stb.) (bejárás, interjúk).

4.3.14.

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

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz való hozzáférés, de a feszített munkatempó és a terhelés következtében esetenként mégsem jut el az érintettekhez minden fontos információ (interjúk, beszámolók).

4.3.15.

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

Az értekezletek összehívása az éves tervezés alapján célszerű és indokolt (SzMSz, munkatervek).

4.3.16.

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

A munka értékelésére és elismerésére az iskola vezetése ugyan gondot fordít, de a konkrét visszajelzést az eredményes munkáról még hiányolják a kollégák. A vezető a személyes fejlesztési célokról a pedagógus önértékelési intézkedési tervének elkészítése kapcsán egyenként beszélget a kollégákkal (interjúk, bejárás, önértékelések).

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- Az információáramlás javítása, jobb megosztása, a kommunikációs csatornák további fejlesztése és hatékonyabb használata - További törekvés a pedagógusok közötti munka egyenletesebb elosztására, arányosabb teherviselésre. - Markánsabb vezetői jelenlét, rendszeres visszajelzés a kollégák számára

Kiemelkedő területek:

Az intézményvezető támogatja és ösztönzi az intézményen belüli szakmai együttműködést -A pedagógusok kezdeményezően együttműködnek egymással a nevelés-oktatás eredményesebb tételében

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.

Az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése.(SZMSZ) A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik. Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti. A partnerekkel kialakított kapcsolatrendszeren keresztül felméri a partnerek igényeit, elégedettségét és befogadja innovatív ötleteiket. Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutatthatja eredményeit, és megjelenik a szűkebb/tágabb közösség (szakmai szervezet, település) életében is feladatvállalásaival. (Munkaterv, beszámolók, interjúk, intézményi bejárás)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az SZMSZ-ben megtalálható a külső kapcsolatok tételes felsorolása. A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára. (Munkaterv, interjúk: vezetői, pedagógusi)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Többnyire rendelkezik az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről szóló tartalomleírással. (pedagógiai program, munkaterv, hagyományok és kapcsolattartás, vezetői, pedagógusi interjúk)SZMSZ

5.2.4.

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

A fenntartóval jó kapcsolatot ápolnak, pedagógiai - szakmai szükségletek szerint egyeztetnek az egyéb partnerekkel is. (vezetői interjú)

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Havi rendszeres kapcsolattartás, valamint a fenntartó által szervezett belső pedagógiai napok jelzik az intenzív kapcsolattartást. (interjúk)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A panaszkezelésre partnerek és az iskola közötti szabályozott kommunikációs rendszer keretein belül lehetőség nyílik. (SZMSZ, szülők képviselőivel készült interjú)

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 megjeleníti a mérési és versenyeredményeket honlapján: eleget tesz a jogszabályban előírt módon a tájékoztatási kötelezettségeinek. (honlap)

5.3.8.

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

Az intézmény több módon teljes körűen tájékoztatja partnereit. Ennek módjait tartalmazza az SZMSZ és a Pedagógia Program.

5.3.9.

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

Szoros partnerségi kapcsolat segíti a folyamatos kapcsolattartást, hatékony együttműködést. (vezetői interjú)

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 intézmény részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában ünnepeken, és a helyi közéletben. (Munkaterv, beszámoló, Vezetővel készített interjú)

5.4.11.

Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Az intézmény igényesen, sokszínűen megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot. (szülői interjú)

5.4.12.

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

5.4.13.

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

Az intézmény számtalan díjjal, elismeréssel rendelkezik, emblematikus helyet foglal el Kecskemét életében.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem határozunk meg fejlesztendő területet.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény igényesen, sokszínűen megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Kiemelkedő társadalmi szerepvállalás regionális szinten.

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.

Folyamatos a kapcsolattartás a fenntartóval, a fenntartó elkötelezett a fejlesztésekre, azonban forráshiány jelenleg gátat szab sok esetben az innovációnak. (Igazgatói interjú)

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.

Igen komoly fejlesztési tervet dolgozat ki közösen a fenntartóval, a tervek már elkészültek, távlatosan, perspektivikusan készítették el a "21 századi iskola tervezetét". A pedagógia célok megvalósítása érdekében a fenntartó folyamatosan kommunikál az intézményvezetőjével, valamint a pedagógusokkal. (igazgatói interjú)

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

A beruházási terveket igen komoly felmérés előzte meg, gondosan illeszkedik az intézmény pedagógiai programjába. (Ped. Program)

6.2.4.

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

Jelenleg részben állnak rendelkezésre a megfelelő tárgyi eszközök, sok esetben ugyanis a teljes beruházás tervezete miatt nem vállalkoznak kisebb fejlesztésekre, így jelenleg sok esetben ideiglenes, átmeneti állapotok uralkodnak.

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 dolgozói előszeretettel használják az IKT eszközöket, rendszeres használatuk miatt már elvárják a meglétüket (tanári interjú)

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 folyamatosan dolgozik, és fejleszti a humánerőforrásokat. (igazgatói interjú)

6.4.7.

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

Folyamatos a kapcsolat a fenntartóval, havonta személyesen is egyeztetnek. (igazgatói interjú)

6.4.8.

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

Az iskola vezetése törekszik a az egyenletes terhelésre, bár az osztályfőnökök túlterheltségét megoldani még nem tudták (igazgatói interjú, tanári).

6.4.9.

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

Megfelelő a tanárok képzettsége, folyamatosan belső, és külső továbbképzéseket szerveznek/vesznek részt, azonban vannak területek ahol probléma a szakemberhiány (igazgatói interjú)

6.4.10.

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

A továbbképzéseken való részvétel jelenleg nehezen tervezhető forráshiány miatt, így ez kevésbé tervszerű. Nagyban függ az aktuális gazdasági évtől ami nem szerencsés

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezetők megfelelően irányítják az intézményt, bár a pedagógusok szakmai munkájának ellenőrzésére kevés energia marad

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 intézményvezető szervesen részt vesz a tanulási kultúra fejlesztésében. (pedagógus interjú)

6.5.13.

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

Az SZMSZ, és a Pedagógiai program hűen tükrözi a belső struktúrák kereteit.

6.5.14.

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

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

6.5.15.

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

Hatékony belső kommunikáció segíti a szakmai igényességet, bár több szervezett szakmai fórum még több fejlődési lehetőséget biztosítana

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 nagy hangsúlyt fektet a hagyományok ápolására. (szülői interjú, szakmai beszámolók)

6.6.17.

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

Az intézmény patinás múltja megjelenik a mindennapokban, így hatékonyan segíti a mindennapi munkát. (szülői interjú, éves program)

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

6.7.18.

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

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

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Törekednek az egyenletes terhelés megvalósítására több kevesebb sikerrel.

6.7.20.

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

Az intézményi dokumentumoknak megfelelően rögzítésre kerültek a feladatok, szerepek.

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.

Kialakult hierarchikus struktúrában a vezető és a helyettesei hatékonyan építik fel a munkát, működtetik az iskolát a jogszabályi előírásoknak megfelelően. (szakmai beszámoló, Ped. Program, tanári, vezetői interjú)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntéshozatali mechanizmusok megfelelően dokumentáltak. (szakmai beszámolók, éves program)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

A vezetés nyitott a szakmai újítások kezdeményezésére, de miután a fenntartó igen intenzíven jelenik meg a kezdeményezésekben, és a pedagógusok igen leterheltek, így kevés energia marad az újszerű kezdeményezésekre a tanárok részéről. (tanári interjú)

6.9.24.

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

Belső szakmai igényesség jellemzi az intézményt, és a fenntartót. (igazgatói, pedagógus interjú)

6.9.25.

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

Más piarista iskolákkal meglévő tervszerű, és folyamatos a szakmai kapcsolat, amely segíti a szakmai fejlődést. Az intézményvezetővel együtt a tantestület nyitott az újszerű pedagógiai módszerek elsajátítására (igazgatói interjú, tanári interjú)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A továbbképzések hosszútávú tervezhetősége segítené a szakmai fejlődést, továbblépést. A pedagógusok szakmai munkájának folyamatos ellenőrzése hatékonyan segíti a szakmai fejlődést, igényességet, pontosságot.

Kiemelkedő területek:

Belső igényesség, fenntartói szándék a szakmai fejlődésre, távlatos tervezés. Hatékony működési struktúra, átlátható, igényes szakmai szándék a fejlődésre.

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

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

7.1.1.

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

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

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

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 fenntartó meghatározó motivációja alapvetően meghatározzák a szakmai irányokat, pedagógiai célokat. (interjúk)

7.2.4.

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

Az éves tervezés megfelelő módon jelenik meg a dokumentumokban. (éves program)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A szülők megfelelően tájékozottak az éves programokról, feladatokról, célokról. (szülői interjú, honlap)

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 tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók, bár az eredmények felhasználásában vannak kiaknázatlan területek.

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 fejlesztési terveket alapvetően a fenntartó határozza meg az intézmény vezetőjével összhangban. (alapszabályzatok, interjúk)

7.2.8.

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

A tanítási módszerek, a nevelő-oktató munkát támogató papír alapú és digitális tankönyvek, segédanyagok kiválasztása és alkalmazása tervszerű, hosszútávú tervezés mellett történik.

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

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tantestület szakmai tapasztalatainak bevonása még hatékonyabbá tenné a képzési, fejlesztési lehetőségeket. Hatékony párbeszéd a tantestület és a fenntartó között segítené a szakmai fejlődést.

Kiemelkedő területek:

Az intézményi dokumentumok egymással összhangban vannak, kifejezik az intézmény arculatát, céljait, feladatait. A munkatervekben jól meghatározott feladatok, határidők és felelősök találhatók, amelyek segítik az intézmény működését. Az intézményi dokumentumok tartalmazzák a törvényi változásokból adódó feladatokat. Az intézmény olyan pedagógiai alapelveket vall magáénak, olyan célokat, feladatokat határoz meg, amelyek messzemenően figyelembe veszik a tanulók érdekeit. Olyan alapértékeket preferál, amelyek a sajátos arculatú iskola értékei is egyben. (PP, éves munkaterv, beszámoló, Beiskolázási terv)