

# 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 iskola vezetése számít a vezetők, tagintézmény-vezető, a munkaközösség-vezetők, az osztályfőnökök munkájára, szaktudására. Részt vesznek a tervezésben (intézményi dokumentumok) ellenőrzésben, értékelésben szervezésben. (vezetői interjú, pedagógus interjú). A PP nevelési programja a 2 feladatellátási hely bemutatásával kezdődik. A vezetők képviselik a nevelőtestületek véleményét. A közösen kialakított értékek és célok mentén fogalmazzák meg a tanítás-tanulás folyamatának pedagógiai elveit, szabályait, feltételeit.

### 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 terület értékelése során megfigyelhető a pedagógiai programban és más stratégiai dokumentumban megtalálható célok megvalósulását biztosító pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatossága. (PP, vezetői interjú) Az intézmény dokumentumai elemzik a tanulók, tagiskolák, szűkebb és tágabb környezetét, a tagiskolák földrajzi elhelyezkedését. A heterogén környezet, az eltérő szociokulturális háttér, a felmért előzetes tudás alapján a differenciálás mindenkinek a legmegfelelőbb fejlődést biztosítja. A munkaterv, a szakmai teamek beszámoló, elemzése alapján készülnek a következő év tervei. A munkatervbe beépülnek a munkaközösségi vélemények, elemzések, javaslatok.

### 1.1.3.

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

A munkaközösségek egyeztetnek a kollégákkal, meghatározzák a célokat, feladatokat. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. (munkaterv, beszámoló, interjú) A munkaterv összeállítása a nevelőtestület és a szakmai teamek bevonásával történik. Az éves feladatterv világosan felvázolja, jól tervezetté teszi az adott tanévet. A célok egyértelműek, világosak. A munka összehangolását segíti a vezetői értekezlet. Az éves tervezés jól nyomon követhető, az intézmény tevékenységének tervezésénél a feladatok konkrétan meghatározottak. (Munkaterv)

### 1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézmény fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködése biztosított. A PP, a Munkaterv, Beszámoló a hatályos jogszabályra való hivatkozással jöttek létre. A dokumentumok fenntartói engedéllyel léptek hatályba. (PP)

### 1.1.5.

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

Rendszeresen nyomon követik a köznevelésben zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgoznak ki. (PP, Munkaterv, beszámoló) Az intézkedési terv a PP-ben és a Munkatervben leírtakkal kompatibilis. Reális képet ad a kiemelkedő és a fejleszthető területekről. Kiemelendő a szakmai módszertani kultúra fejlesztése, a hátránykompenzációs tevékenység, a tehetséggondozás, a szülővel való aktív kapcsolattartás, valamint az épület

infrastruktúrájának kiválóságára való törekvés a pályázatok maximális kihasználásával. (PP, Beszámoló, Intézményi önértékelés)

#### 1.1.6.

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

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet alkotnak a megvalósulás dokumentumaiban szereplő adatokkal. (PP, szakmai teamek tervei) Az éves Munkaterv a PP alapelveit szem előtt tartva készülnek el. A szakmai teamek munkatervei teljes összhangban vannak a tagintézményi célokkal. Valamennyi munkatervben fontos prioritás a tehetséggondozás, a felzárkóztatás, az egészséges és környezettudatos életmód, a kapcsolattartás a külső partnerekkel, valamint a pedagógusok szakmai fejlődése.

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 a jogszabályi változásokat, tisztában vannak ezek következményeivel és dokumentumaikat ezzel összhangban készítik. (PP, Egymást követő két tanév beszámolója, interjúk) A KRÉTA bevezetése miatt folyamatban van az intézményi dokumentumok felülvizsgálata, módosításának előkészítése. A PP, a Továbbképzési program, a Munkaterv a jelen oktatáspolitikai célkitűzéseknek megfelelő (pedagógus szakmai fejlődése, IKT eszköz használata, módszertani megújulás, IPR, élő kapcsolat a szülői közösséggel, közösségfejlesztés változatos szinterei a DÖK szervezésében, differenciálás, integráció, szociokulturális háttér figyelembe vétele.)

#### 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, Munkaterv, Beszámolók)

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

#### 1.3.9.

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

A stratégiai tervek megvalósítása tanévekre bontott. A tervezett oktatási, nevelési célok szervesen illeszkednek a kerettantervhez. A tantestület előtérbe helyezi a tanulás és tanítás folyamat egységét. (PP, Munkaterv, Beszámolók)

#### 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 munkaközösségek az intézményen belül meghatározott feladatok szerint aktívan működnek. A munkaközösségi munkaterv elemei szervesen beépülnek az éves munkatervbe, a vezető idézi az ott leírtakat (éves munkaterv, munkaközösségi tervek)

#### 1.3.11.

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

Az intézmény dokumentumaiban részletesen meghatározzák, szabályozzák az intézmény nevelési, oktatási céljait az értékelés módját, gyakoriságát, ezeket a vezetőség számon kéri, ellenőrzi. (PP, Munkaterv, beszámoló, interjúk)

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.

A személyiség- és közösségfejlesztés, az elvárt tanulói eredmények elérése, a magas színvonalú pedagógiai munka a PP-ban, a munkatervben, a beszámolóknak elsőbbséget élvez. (intézményi önértékelés, 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.

A dokumentumokban egyértelműen megjelenik az egyes feladatok felelőse, határideje, a végrehajtás ellenőrzője. (Munkaterv, beszámoló, interjú)

1.4.14.

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

Az előző évi értékelésre építve fejlesztő célú elemek, nevelési és oktatási feladatok jelennek meg a Munkatervben. (Munkaterv, Beszámoló)

1.4.15.

A beszámoló szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A 2017-2018-as év végi beszámolóban a vezetői kompetenciák tartalmazzák az intézményi önértékelést rendszerét.

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.

Az intézményben meghatározott célok mentén működő pedagógus közösség dolgozik, a pedagógus tervező munkája során figyelembe veszi az intézménye vonatkozásában alkalmazott tantervi, tartalmi és az intézményi belső elvárásokat.

1.5.17.

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

Éves ciklusokban lebontva megjelölésre kerültek az aktuális feladatok. Eredmények számbavétele, a szükséges következtetések levonása, fejlesztési célok kitűzése az éves munkaterv részét képezte. Az éves tervekben a tudatos tervezés, az előző tanév értékelésére is épített, és felhasználta az önértékelés szempontjait.

1.5.18.

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

A tanmenetek, elektronikus naplók, tanulói dokumentumok, illetve az intézményi bejárás ezt támasztotta alá.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az intézményben kialakították a belső ellenőrzés feltételeit. Az SZMSZ tartalmazza az intézmény belső ellenőrzésének rendjét. (SZMSZ 67-69.o.)

1.6.20.

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

Az Ellenőrzési terv tartalmazza (SZMSZ), valamint a Munkaterv ben lévő intézkedési terv ( 41-43.o.)

1.6.21.

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

A kompetencia mérések eredményeit beépítik a tervezés folyamatába. Elemzik az eredményeket, célokat határoznak meg, intézkedési tervet készítenek. (munkaterv, pedagógus interjú)

1.6.22.

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

Munkaközösségi szinten figyelemmel kísérik a tanulmányi eredményeket, a Beszámolókbán nyomon követhető, táblázatos formában 5 évre visszamenőlegesen az eredmények elemzése. A következtetések levonásával mérési eredmények javítására is törekednek.

1.6.23.

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

Az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben és a pedagógusok önértékelése során is. A visszacsatolás jól nyomon követhető az egymást követő munkatervekben, beszámolókbán.

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 hatékony önértékelés működik. Figyelembe veszik a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel. Az országos kompetencia mérések szervezése, elemzése (egyéni elemzés, összehasonlító elemzés, következtetések levonása, adatbázis kialakítása a dokumentációs rendszer működtetésére). A tanulói teljesítmény mérése (magyar, matematika) egységesítése, értékelése, elemzése intézményi szinten, a tanév elején, és a tanév végén. (mérés-értékelés csoport, munkaterv) (vezetői és pedagógus interjú)

1.7.25.

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

Az intézményi önértékelési rendszer működését az intézmény vezetése irányítja, az önértékelési folyamatban a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz. Az értékelési területek és szempontok megegyeznek a külső tanfelügyeleti ellenőrzéssel. Az értékelés alapját a pedagógusminősítés területeivel megegyező területekhez, a pedagógus kompetenciákhoz kapcsolódó általános elvárások, a pedagógusok minősítésének alapját képező indikátorok alkotják, valamint az intézmény által megfogalmazott elvárások. (önértékelési csoport, munkaterv, vezetői és pedagógus interjú)

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.

DIFER mérés az 1. osztályban. A belső mérések eredményeit elemzik és fejlesztési terveket készítenek a fejlődés érdekében (bementi, kimeneti mérések). A kompetencia mérések eredményeit figyelemmel kísérik. (munkaterv, pedagógus interjú, vezetői interjú)

1.8.27.

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

A Pedagógiai Programban szabályozottan, elfogadottan működik. (PP 163-173.o.)

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 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 fogadóórákon, szülői értekezleteken. Az intézményi dokumentumokban megtalálható az értékelés módja.

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 a tanulói teljesítményeket folyamatosan követik, dokumentálják, elemzik, levonják a szakmai tanulságot. (beszámoló, munkaterv)

1.8.30.

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

A tanulók munkájáról, eredményeiről a tanulók és szülei folyamatos tájékoztatást kapnak. (szülői interjú)

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 munkaközösségek közötti információcsere segíti a folyamatot. A vezetői értékelések komoly elemzéseket tartalmaznak. (beszámoló, pedagógus interjú)

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.

Figyelembe veszik a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel. A Munkaterveben Intézkedési tervet készítenek az eredmények hatékony javítúása érdekében. (Munkaközösségi beszámoló, intézményi önértékelés, beszámoló)

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 felzárkóztatást az intézmény kiemelt területként kezeli irányító munkájában. Az intézmény többféle tanórán kívüli foglalkozást biztosít a gyerekek számára. Különös figyelemmel értékeli a tanulási eredményeket. (Munkaterv, interjú)

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.

Természetes gyakorlata az intézménynek, hogy a pedagógusok egymásnál hospitálnak, ötleteket, tanulást segítő módszereket adnak át egymásnak. Az intézményi innováció elősegíti a tanulási környezet javulását.

## **1. Pedagógiai folyamatok**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

- Jó gyakorlatok gyűjtése, dokumentálása.

#### **Kiemelkedő területek:**

- A stratégiai tervek aktuális elemei megjelennek az intézményi dokumentumokban.
  - Az intézmény terveinek megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösség, a DÖK, a szülői közösségek bevonásával történik.
  - A pedagógusok tervező munkája és a megvalósulás dokumentumai koherens egységet alkotnak.
  - Az intézményben magas színvonalú pedagógiai munka folyik.
  - Az iskola vezetése kiemelten számít a tervezésben az intézményvezető-helyettesek, a munkaközösség vezetők, az osztályfőnökök munkájára, szaktudására.
  - Erős a hivatástudat és az összetartás a nevelőtestületben.
  - Alsó tagozat és a felső tagozat között az átmenet zökkenőmentesen működik.
- 

## **2. Személyiség- és közösségfejlesztés**

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

2.1.1.

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

Az év végi beszámolóokban követhetők az eredmények, az osztályfőnöki munkához tartozó magatartás és szorgalom jegyek értékelése folyamatos, a nevelő munka hatékonyan jelen van az intézményben. A diákönkormányzati munka a munkatervben meghatározott ütemterv szerint folyik.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az egész életen át tartó tanulást megalapozó képességek fejlesztését, a további tanulási utak kiválasztását segítő sokoldalú orientálást, a változatos tanulási formák alkalmazásának képességét tűzte ki célul az intézmény. (PP 20-24. o.)

2.1.3.

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

A tanulók személyes és szociális képességeik felmérésére alkalmas módszereket, eszközöket, technikákat alkalmaznak a pedagógusok az intézményben. Az év végi beszámolóban a hátránykompenzációs tevékenységről kiemelt fejezet szól. (beszámoló 68.o.)

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 pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, módszertani váltás, referencia intézménnyé válás, pedagógiai innováció, kompetencia alapú tudás átadása) (Év végi beszámoló 2017-18. 5.o..;).

2.2.5.

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

A munkatervben, beszámolóknak kitűzött célok, feladatok ennek megvalósulását támasztják alá.

2.2.6.

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

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban (Munkaterv, beszámoló).

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 fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban (Munkaterv, beszámoló).

2.3.8.

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

A kiemelt figyelmet igénylő tanulókról elegendő információval rendelkeznek a pedagógusok, a pedagógiai program külön fejezetben foglalkozik ezekkel a tanulókkal (PP 70. o.).

2.3.9.

Az intézmény, támogató rendszert működtet: Felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez. Integrációs oktatási módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti. Képzési, oktatási programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket. Célzott programokat tár fel. Kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal. Stb.

Az intézményben megvalósul a felzárkóztatás.(Beszámoló 11.o., 29-31.o., 34.o., 55-58.o.)

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 szakmai munkaközösségek munkatervében a differenciálás, a projekt munka, fejlesztési célok, feladatok megtalálhatók. „A felső tagozaton a tanulók fejlesztése elsődlegesen a megismerési módszerek további fejlesztésére, a szemléletes képi gondolkodás nyomán kialakuló képzetekre, ismeretekre, az elsajátított tanulási szokásokra épül. Hangsúlyosabbá válik az önálló tanulási tevékenység. A tanítás-tanulás folyamatában előtérbe kerül a verbális szint, de a tanulók fejlettségének megfelelően, differenciált módon jelen van a manipulációs és a képi szint is.” (PP 94.o.)

2.4.11.

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

Az alul teljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak. (PP 60.o.)

2.4.12.

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

A pedagógusok az önálló tanuláshoz szakszerű útmutatást és megfelelő tanulási eszközöket biztosítanak, a pedagógusok továbbképzésen vesznek részt, a szakmai napon előadást tartanak, használják az egymástól való tanulás lehetőségét (Év végi beszámoló 2016-17 54. o.).

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

2.5.13.

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

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés teljes mértékben megvalósul. A tanulók testi nevelése, az egészséges életmóddal kapcsolatos teendők, feladatok megjelennek a Pedagógiai programban.(PP 18.o., 29-37.o. )

2.5.14.

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

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés a gyakorlatban is megvalósul, az osztályfőnöki órákon és a tantárgyakba integrálva. ( PP 31.o.)

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

A szereplő közösségfejlesztési feladatokat magas szinten megvalósítja az intézmény. A közösségfejlesztéssel kapcsolatos feladatok, felelősök a PP-ban meg vannak fogalmazva. (PP 31.o).

2.6.16.

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

A pedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának gyakorlati módszereivel (PP 31-37.o.).

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 pedagógusok, osztályfőnökök és a diákönkormányzatért felelős pedagógus munkája jól koordinált, sokszínű és alapos (Munkaterv 2015-16; Év végi beszámoló 2015-16).

2.6.18.

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

Az intézmény támogatja a pedagógusok, valamint a tanulók közötti folyamatos információcserét és együttműködést. (Év végi beszámoló 2017-18 23. o.)

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Az intézmény nagyon sok tartalmas programot szervez ( Év végi beszámoló 2017-18 49-50.o.; ).

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat. (Év végi beszámoló 2017-18 34. o.)

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülőkkel való kapcsolattartás sokat fejlődött, de még nem elégséges. A szülők gyakran érdektelenek az iskola által meghirdetett programok iránt. A szülőkkel való kapcsolattartás fejlesztése továbbra is feladat. (Év végi beszámoló 2017-18 21. o.; Szülői interjú)

2.7.22.

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

Teljes mértékben egyetértéssel alapuló döntések születnek.

2.7.23.

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

A szülők teljes megelégedéssel nyilatkoztak a részvételről.

## **2. Személyiség- és közösségfejlesztés**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

Az iskola programjaiba intenzívebben be kell vonni a szülőket, érdekeltté kell tenni őket abban, hogy részt vegyenek aktívan az iskola életében.

#### **Kiemelkedő területek:**

- Az intézményi beszámolókból jól követhető az osztályfőnöki és diák önkormányzati munka eseményei és eredményei.
- A közösségfejlesztési feladatokat nagy mértékben megvalósítja az intézmény.
- Nagy fokú támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.
- Az egyes tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztése, azok megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban, a mindennapi gyakorlatban.
- A tanulók szociális hátrányainak enyhítésére a tantestület nagy figyelmet fordít, rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, számtalan felzárkóztatást és programot szerveznek.
- Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető.
- A tanórán kívüli tevékenységek alkalmával a tanulók a gyakorlatban alkalmazzák azokat.

---

## **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 kiemelt feladatuk, hogy a tanítás-tanulási folyamat egyre hatékonyabb legyen, folyamatosan emelkedjenek a tanulók eredményességi mutatói. Céljuk a tanulók képességeinek és kulcskompetenciáinak egyénre szabott fejlesztése, hogy a képességüknek megfelelő eredményt érjenek el, és ennek megfelelően tanuljanak tovább. Ennek elérésére való törekvést alátámasztja a kompetenciamérések részletes elemzése, az éves beszámolókból kiértékelt tanulmányi eredmények.

3.1.2.

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

Az intézmény partneri köre jelentős, véleményük fontos a nevelési-oktatási célok, feladatok, tevékenységek meghatározásában. A pedagógiai program készítése során is kikérték véleményüket, vállalták a velük szemben támasztott igények, elvárások teljesítését. (honlap)

Az intézmény partnereit bevonják, véleményüket figyelembe veszik (elégedettség mérések) a kulcsfontosságú sikertényező indikátorok meghatározásában: képesség- és személyiségfejlesztés, kulcskompetenciák fejlesztése, a tanulmányaikban lemaradók segítése.

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

Az intézmény nyilvántartja és részletesen elemzi a kompetenciamérések eredményeit. Az éves munkatervekben és beszámolóikban megjelenik a tanulmányi eredmények folyamatos nyomon követése és elemzése évfolyamonként, tantárgyanként, átlagok, jelesek és kitűnők, dicséretes és büntetések száma, versenyeredmények, a bemeneti és kimeneti mérések eredményeinek összevetése, a lemorzsolódás adatainak elemzése, a továbbtanulási mutatók. A mérések eredménye alapján intézkedési tervet készítenek, tudatosan készülnek a következő év fejlesztési területeire, feladattípusaira. Az önértékelés keretében elégedettségmérést készítettek.

3.1.4.

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

Az országos kompetenciamérésen az intézmény tanulóinak teljesítményszintje változó, többször elmarad az országos átlagtól, de az eredmények a családi háttérindex alapján az elvárt értékek fölött vannak, a hatodikról nyolcadik osztályra javuló tendenciát mutatnak. Az eredményeket folyamatosan elemzik, javításuk fontos célja a nevelőtestületnek. Ennek érdekében a feladatokat meghatározzák a munkatervekben, intézkedési tervekben rövid és hosszú távú célokat tűznek ki, teljesülésüket értékelik a beszámolóikban. A részletes elemzés az intézményi önértékelési jegyzőkönyvben is megtalálható.

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 kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelően alakul, a pedagógiai munka hatékonysága tapasztalható. A viselkedéskultúra fejlesztését sokszor nehezíti a tanulók szociokulturális környezete. Nagy hangsúlyt fektetnek a környezeti nevelésre tanórákon és tanórán kívüli egyaránt, a "Herman-hét" programjain, ill. a mindennapokban a szelektív hulladékgyűjtéssel. (intézményi önértékelési jegyzőkönyv, bejárás)

3.2.6.

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

Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan a tantárgyak oktatása eredményes, ezt jelzik a továbbtanulási mutatók, felvételi eredmények, a tanulók nagy többsége szakgimnáziumban tanul tovább. A szülői elégedettség mérés szerint az iskola ezt a rendszeres tantárgyi ellenőrzéssel, a lemaradó tanulók eredményes segítségével éri el, amit az interjú is alátámasztott. Az intézmény profiljának megfelelően a sport- és művészeti versenyek eredményei kiemelkedőek, de más területeken is vannak sikerek. (év végi beszámoló, szülői interjú)

### 3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

Az eredmények eléréséhez a pedagógusok nagy többsége hozzájárul, a tantestület elkötelezett az intézményben folyó nevelő-oktató munka iránt, a módszertani megújulásra való törekvés jellemzi. A szövegértés, a szóbeli és írásbeli kommunikációs készség fejlesztését minden tantárgy tanításakor fontos feladatnak tekintik, a minden pedagógus számára érvényes feladatokat a munkatervek tartalmazzák. Az intézmény nevelő-oktató munkája a pedagógiai program alapelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükröz. (pedagógus elégedettség mérés, munkatervek, éves beszámolók, interjúk, bejárás)

### 3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az iskola 2018-ban kiemelkedő környezetvédelmi tevékenységével elnyerte az ÖKOISKOLA címet. Az intézmény tevékenysége, az intézményvezető szakmai tudása ismert a tankerület intézményeiben, munkáját elismerték a pedagógusok az új vezetői ciklusra szóló nagyarányú támogatással, a fenntartó pedig a Miniszteri dicséltre való felterjesztéssel. (Honlap, beszámoló, 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.

Az intézmény vezetése a mindennapos működése során gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról. Az éves beszámolóban folyamatosan megjelenik a tanulással kapcsolatos eredmények ismertetése. A tavaszi nevelési értekezleten a tantestület közösen értékeli a kompetencia mérések eredményeit. Év végén a tanévzáró értekezleten a belső mérések, az idegen nyelvi és a NETFIT mérések eredményeit elemzik, a következő év feladatait kijelölik.

### 3.3.10.

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

Az éves beszámolóban folyamatosan jelen vannak a tanulással kapcsolatos eredmények, ezek részletes elemzése. A mérések eredménye alapján intézkedési tervet készítenek, tudatosan készülnek a következő év közösen megvalósítandó, különböző fejlesztési területekre irányuló feladatokra.

### 3.3.11.

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

Az intézmény önértékelési rendszere kidolgozott, folyamatos a pedagógusok önértékelése. Az intézményi önértékelési jegyzőkönyv részletesen tartalmazza a kompetenciamérések eredményeinek elemzését, az intézmény erősségeként jelölik meg a belső és külső eredmények nyilvántartását, elemzését és felhasználását a további feladatok meghatározásában.

## 3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

### 3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A formális és informális tanulókövetés egyaránt megvalósul. Az éves beszámolóban szerepelnek a továbbtanulási mutatók. A középiskolák visszajelzései és az intézményben közösségi szolgálatot végző és rendezvényekre vagy egy-egy beszélgetésre visszatérő volt diákok révén is hozzájutnak információkhoz. (pedagógusokkal készített interjú)

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A volt diákok középiskolában elért eredményeit fontos visszajelzésnek tekintik a további rövid és hosszú távú tervezés szempontjából. Megmutatkozik, hogy az intézményben átadott ismeretek mennyire elegendőek a diákoknak a felvételi feladatok megoldásakor, ill. a középiskolai követelményeknek való megfelelésben, milyen irányban és mélységig szükséges a fejlesztés. (vezetői interjú)

### 3. Eredmények

#### A kompetencia értékelése:

##### Fejleszthető területek:

A kompetenciamérések alapján készített intézkedési tervek további hatékony megvalósítása, az eredmények javítása.

##### Kiemelkedő területek:

A tanulmányi eredményeket évfolyamonkénti, tantárgyankénti bontásban, a bemeneti és kimeneti mérések eredményeit, a lemorzsolódás adatait, a továbbtanulási mutatókat és a kompetenciamérések eredményeit folyamatosan követik, nyilvántartják, részletesen elemzik. Az eredmények javítása fontos célja a nevelőtestületnek, intézkedési tervet készítenek, tudatosan készülnek a következő év fejlesztési feladataira. A tantestület elkötelezett az intézményben folyó, igényes nevelő-oktató munka iránt, módszertani megújulásra való törekvés jellemzi, folyamatosan segítik, fejlesztik a lemaradó tanulókat. A kompetenciamérések eredményei a családi háttérindex alapján az elvárt értékek fölött vannak, a hatodikról nyolcadik osztályra javulnak, ami a hozzáadott pedagógiai értéket mutatja.

---

## 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.

Tantárgycsoportok és nevelési feladatok mentén az intézményben a tagiskolával közös és önálló szakmai munkaközösségek is működnek, melyek a feladatok végrehajtása érdekében rendszeres kapcsolatot tartanak egymással. Az aktuális feladatok miatt a nevelőtestület egy-egy része külön is együttműködik, így az egy osztályban tanító pedagógusok közössége, a mérés-értékelés csoport, a lemorzsolódást megelőző, fejlesztő, tehetség feltáró csoport, önértékelési csoport. (éves munkaterv, SZMSZ)

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 önálló, éves szakmai munkaterv alapján dolgoznak, melyet a munkaközösség-vezetők készítenek el az intézményi célok figyelembe vételével a munkaközösségek tagjaival egyeztetve. A munkatervekben a munkaközösségi munkaterv mellékletként szerepelnek, az év végi beszámolók a munkaközösségi beszámolókból vett idézetekkel egészülnek ki.

#### 4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A szakmai munkaközösségek vezetői képviselik munkaközösségüket az intézmény vezetősége felé és az iskolán kívül. Állásfoglalásaik, javaslataik előtt meghallgatják a munkaközösségük tagjait, tájékoztatják őket a vezetői értekezletekről. További szakmai támogató, irányító, ellenőrző feladataikat az SZMSZ részletesen tartalmazza. (SZMSZ 65. o.)

#### 4.1.4.

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

A csoportok közötti együttműködés kevésbé dokumentált, de megvalósul az intézmény életében. A munkatervekben felsorolt kiemelt rendezvények, egész iskolát érintő programok szervezése, lebonyolítása, a beiskolázással összefüggő feladatok több szakmai csoport együttműködését igényli. A mérés-értékeléssel kapcsolatos feladatok szintén közösen, az intézmény több munkacsoportjának összefogásával oldhatók meg. Különösen fontos a kapcsolattartás a két tagintézmény közös munkaközösségei között.

#### 4.1.5.

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

A PP hangsúlyozza a két tagintézmény közötti, a diákönkormányzattal való együttműködés fontosságát. A diákönkormányzat a tanulói érdekképviselően túl részt vesz az iskolai élet számos tanórán kívüli területének tervezésében, szervezésében és lebonyolításában: tanulmányi munka (versenyek, vetélkedők, pályázatok stb.), tanulói ügyelet, sportélet, kirándulások, kulturális, szabadidős programok szervezése, a tanulók tájékoztatása. (PP 109. o.) Az éves munkatervekből és beszámolókból kitűnik, hogy az intézmény vezetése támogatja az intézményen belüli együttműködéseket, és nagyban támaszkodik munkájuk eredményére.

#### 4.1.6.

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

A pedagógiai munka belső ellenőrzésének rendjét az SZMSZ szabályozza, az intézményvezető által készített ütemterv szerint végzik. A munkatervek tartalmazzák az ellenőrzés kiemelt területeit. A munkaközösségek élnek a visszacsatolás adta minőségfejlesztő tevékenységgel, folyamatosan elemzik munkájuk eredményességét, a munkaközösség-vezetők ellenőrzik a munkaközösségükbe tartozó pedagógusok szakmai munkáját, a tanmenetek szerinti előrehaladást és annak eredményességét. SZMSZ (65., 67-68. o., munkatervek, beszámolók)

#### 4.1.7.

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

A problémás osztályok egy-egy tanulója kapcsán eszmegbeszélést – pedagógia tanácsot - tartanak az egy osztályban tanító pedagógusok és a szülők számára egymás segítése céljából. Az alsó és a felső tagozat közötti átmenet segítésére szervezett jelenlegi ötödikes, és a korábbi negyedikes osztályfőnökök tartanak megbeszélést. A nevelési munkaközösségek a gyermek- és ifjúságvédelmi felelősökön, ill. az intézményvezetőn keresztül kapcsolatot tartanak a gyermekjóléti és családsegítő szolgálattal, egyéb támogató, civil szervezetekkel, a nevelési tanácsadóval, a fejlesztő pedagógusokkal, a gyermekorvossal, védőnővel, a gyermekvédelmi rendszerhez kapcsolódó feladatot ellátó más személyekkel, intézményekkel és hatóságokkal.

## 4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

### 4.2.8.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. A munkaközösségek tagjai együttműködnek olyan tartalmi fejlesztésekben, amelyek hozzájárulnak a pedagógusok módszertani kultúrájának fejlesztéséhez, az intézmény szakmai műhelyként való működéséhez. Szívesen tanulnak egymástól, megosztják tapasztalataikat az új módszerek kipróbálásakor, egy-egy problémás helyzet megoldásában segítséget nyújtanak egymásnak. (Év végi beszámoló)

### 4.2.9.

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

A pedagógusok szakmai együttműködések tartalmasabbá tételét folyamatos belső tudásmegosztásának elősegítését, a jó gyakorlatok megosztását a vezetőség is támogatja, (vezetői tanfelügyeleti értékelés) tantestületi nevelési értekezleteken, a májusban rendezett szakmai napokon, munkaközösségi értekezleteken valósul meg. A tagintézményben bevezetett KIP módszert az áttanító tanárok alkalmazzák, a hospitálási lehetőség biztosított. (intézményi önértékelési jegyzőkönyv, pedagógusokkal, vezetővel készített interjú)

### 4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek részt vállalnak munkaközösségi megbeszéléseken, szakmai napon. A <https://padlet.com/hermaninf/DTH2018> című PADLET-en segédanyagokat, vitaindító videókat, projekterveket, óravázlatokat, tesztek, on-line tartalmakat, mintafeladatokat helyeztek el azzal a távlati céllal, hogy az egész tantestület egy jól használható digitális tananyagtárat kapjon, amelyet a későbbiekben is bővíthet saját gyűjtéseivel. (Év végi beszámoló 2017-18)

## 4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

### 4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az SZMSZ-ben meghatározottak alapján zajlik az információ átadás az intézményi, nevelőtestületi munkaértekezleteken, szakmai munkaközösségi értekezleteken. Az intézményi önértékelési jegyzőkönyv a további kommunikációs csatornákat, eszközöket sorolja fel: kör e-mailek, honlap, a tanári hirdető táblája, személyes beszélgetés, telefon, e-napló

### 4.3.12.

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

A kétirányú információáramlás megfelelően működik hagyományos és digitális változatban. A szülőkkel az e-napló biztosítja az egyre hatékonyabb, kétoldalú kapcsolattartást, amit mind a pedagógusokkal, mind a szülőkkel készített interjú alátámasztott.

### 4.3.13.

Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel. Valamennyi tájékoztatási módszert és eszközt alkalmazzák rendszeresen a céloktól függően. A hivatalos kommunikációban élnek a papíralapú eszközökkel.

### 4.3.14.

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

Az intézményvezető a döntésekhez, feladatok teljesítéséhez szükséges információkat megosztja pedagógustársaival, tájékoztatja őket a törvényi változásokról (munkatervek). A konferenciákon, képzéseken szerzett tapasztalatokat munkatársaival megosztja. (vezetői tanfelügyeleti értékelés) A dokumentumok elérhetőek a honlapon.

#### 4.3.15.

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek. Az intézményi kapcsolattartás (értekezletek, megbeszélések, fórumok, nyílt napok) rendszeres és konkrét időpontjait a munkaterv tartalmazza. Ha szükséges, azon kívül is tartanak az érintettek számára megbeszélést. Az értekezletek rendje megtalálható az SZMSZ-ben is. A havonta tartott munkaértekezlet célja az addigi pedagógiai munka értékelése, tapasztalatok megosztása, valamint az aktualitások megbeszélése, további célok kijelölése. (intézményi önértékelési jegyzőkönyv)

#### 4.3.16.

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

Az ellenőrzést az intézmény önértékelési csoportjának és a munkaközösségek vezetőinek közreműködésével végzi az iskolavezetés. A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk folyamatosan az önértékelés, minősítés, belső ellenőrzés keretében jutnak el a munkatársakhoz. A vezetőség részéről a visszajelzések rendszeresek az értekezleteken, az óralátogatásokon, a minősítéseken, ill. írásban is. (intézményi önértékelési jegyzőkönyv, interjú a pedagógusok képviselőivel)

### 4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

#### A kompetencia értékelése:

##### Fejleszthető területek:

A dokumentumok harmonizálása a munkaközösségek felsorolása tekintetében.

##### Kiemelkedő területek:

Az intézmény pedagógusai szoros emberi és szakmai kapcsolatban vannak egymással. Jó a kapcsolat a vezetéssel is, számíthatnak a segítségükre, véleményüket kikérhetik, rendszeres a munkájukkal kapcsolatos visszacsatolás is. Mindez jó munkahelyi légkört eredményez, ami hozzájárul a hatékony oktató-nevelő munkához. A tantestület tagjai több önálló, és a tagintézménnyel közös szakmai munkaközösségben dolgoznak, nyitottak egymás szakmai tapasztalatai, a továbbképzéseken megismert, kipróbált és bevált új módszerek iránt, melyek megosztására az intézmény több fórumot is biztosít. A pedagógusok együttműködnek tartalmi fejlesztésekben, problémás esetekben segítséget nyújtanak egymásnak, az intézményen belüli együttműködések az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi. A kétirányú kommunikáció több csatornán és eszközzel is biztosított, a munkatársak hozzáférnek az információkhoz.

---

## 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 pedagógusai szoros emberi és szakmai kapcsolatban vannak egymással. Jó a kapcsolat a vezetéssel is, számíthatnak a segítségükre, véleményüket kikérhetik, rendszeres a munkájukkal kapcsolatos visszacsatolás is. Mindez jó munkahelyi légkört eredményez, ami hozzájárul a hatékony oktató-nevelő munkához. A tantestület tagjai több önálló, és a tagintézménnyel közös szakmai munkaközösségben dolgoznak, nyitottak egymás szakmai tapasztalatai, a továbbképzéseken megismert, kipróbált és bevált új módszerek iránt, melyek megosztására az intézmény több fórumot is biztosít. A pedagógusok együttműködnek tartalmi

fejlesztésekben, problémás esetekben segítséget nyújtanak egymásnak, az intézményen belüli együttműködések az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi. A kétirányú kommunikáció több csatornán és eszközzel is biztosított, a munkatársak hozzáférnek az információkhoz.

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára. Az SZMSZ-ben tételesen felsorolja az intézmény a külső kapcsolatait, emellett az év végi beszámolók is tartalmazzák a konkrét kapcsolattartást további partnerekkel. (SZMSZ 82-87.o., Év végi beszámoló 2017-18 79-80.o.)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az intézmény az azonosított partnerek többségével kapcsolatos tevékenységről rendelkezik tartalomleírással.

5.2.4.

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

Az intézmény terveinek elkészítése során megtörténik az érintett külső partnerekkel való egyeztetés, de ez nem minden esetben dokumentált. (SZMSZ, vezetői interjú)

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt, kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése. Intézményi elégedettség mérésére tanévenként sor kerül a szülők körében. (PP 109. o., elégedettség mérések) A felmérés kiterjed a nevelő-oktató munka tartalmára, a környezeti feltételek minőségére, a kapcsolatrendszerre és a visszajelző rendszerre. A kérdőívek feldolgozása és kiértékelése után meghatározásra kerülnek az erősségek és a gyengeségek. A gyengeségek kiküszöbölésére intézkedési terveket dolgoznak ki.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az alapidokumentumok tartalmazzák a tanulók, szülők véleményezési, javaslattevő lehetőségeit, formáit, a diákönkormányzat szerepét. (PP, SZMSZ, Házirend)

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 a dokumentumaiban és a mindennapi gyakorlatban egyaránt nagy gondot fordít a tájékoztatási kötelezettség betartására. A szülők, tanulók, érdeklődők tájékoztatásának formáit az SZMSZ (80-81. o.) és a Házirend (12-13.o.) részletezi, valamint a kiemelkedően részletes Közzétételi lista is megtalálható az iskola tartalmas és aktualizált honlapján az eredményességi mutatókkal, mérési eredményekkel. <http://www.berman-munkacsy.fw.hu/index.php> A honlap időszerűségét a vezetői tanfelügyeleti értékelés is kiemeli.

5.3.8.

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

A külső partnerek tájékoztatása az előírtaknak megfelelő. A hivatalos tájékoztatók, értesítők, határozatok esetében a papíralapú, bélyegzővel ellátott kommunikáció történik, de kihasználják a digitális kommunikáció előnyeit is. Az információátadás szóbeli formáját

elsősorban a szülőkkel történő kapcsolattartásnál részesítik előnyben (fogadóórák, szülői értekezletek, évnnyitó, évvzáró, SZM, Szülők fóruma), de az ő tájékoztatásukban is szerepet kap a honlap és az e-napló. (SZMSZ, interjú a pedagógusokkal, szülőkkel)

5.3.9.

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

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, fejlesztik az intézményi dokumentumok felülvizsgálata során.

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 fontos feladatnak tartja, hogy képviseltesse magát a különféle városi rendezvényeken, illetve a tanulók számára szervezett városi szintű megmozdulások szervezésében és lebonyolításában maga is részt vegyen. (PP 13. oldal) Elfogadják a szereplésekre, fellépésekre szóló meghívásokat. Felkérés esetén szerepelnek városi, vidéki rendezvényeken, kiállításokon, részt vesznek családi napok szervezésében. (Közzétételi lista - A helyi kulturális életben való szerepvállalás, Év végi beszámoló 2017-18)

5.4.11.

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

A pedagógusok és a tanulók részt vesznek helyi rendezvényeken. Az intézmény szaktanácsadója „Tehetségek találkozója” rendezvényt szervezett POK Őszi Pedagógiai Napok keretén belül (év végi beszámoló 2018)

5.4.12.

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

Az intézmény nem rendelkezik díjjal. Egyes intézményi dolgozók kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét elismerik. (pedagógus kolléga önkormányzati kitüntetése, Pedagógus szolgálati emlékérem, Miniszteri Dicséret, Elismerő oklevél a Tankerülettől.) Év végi beszámoló 2015-16.

## **5. Az intézmény külső kapcsolatai**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejlesztendő területek:**

Panaszkezelési szabályzat kidolgozása. A külső partnerekkel való kapcsolatok tartalomleírásainak bővítése.

#### **Kiemelkedő területek:**

Megtörténik a kiemelt, kulcsfontosságú partnerek azonosítása, rendszeres az igényeiknek, elégedettségüknek megismerése. Az intézmény aktív kapcsolatot ápol a külső partnereivel. A külső partnerek tájékoztatása folyamatos, az intézmény jól átlátható, tartalmas és aktualizált honlapot működtet, a közzétételi lista részletes, alpontjai külön is megtekinthetők.

---

## 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 fejleszti eszközellátottságát, igényét jelzi a fenntartó felé és minden pályázati lehetőséget kihasznál az infrastruktúra fejlesztéséhez. Az oktatáshoz alapvetően szükséges eszközökkel az intézmény rendelkezik. Az intézménynek van saját bevétele is, amit saját hatáskörben költhetnek el. A villamosvezeték korszerűsítése a Herman tornatermében megtörtént. Folyamatosak a felújítások. Nyáron tisztasági festésre került sor a vizes blokkok, a folyosók, az öltözők és néhány terem eseté

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 iskola pedagógusai gyakran vesznek részt továbbképzéseken, műhelymunkákon, a hétvévenkénti továbbképzési ciklust folyamatosan figyelik.

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.

A BTMN-es és SNI tanulók számára fejlesztő játékokkal felszerelt 2 fejlesztőszobát alakítottak ki. 1 fejlesztőpedagógus és 1 TANAK-os gyógypedagógus – logopédus szakszerű ellátásban részesíti a tanulókat. Felzárkóztató foglalkozásokat is biztosítanak a tanulóknak. Pályázatokban való részvétel: TÁMOP 3.4.2. A-11/2-2012-0012 "Egyedül nem megy?", avagy összefogással a sajátos nevelési igényű gyermekekért, TÁMOP-3.1.7-11/2-2011-0460 „Együtt tovább az integráció útján”.

6.2.4.

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

Júniusban elkészítik a tehetségfejlesztő, felzárkóztató csoportok beszámolóját, a fejlesztés, a felzárkóztatás, a képességvizsgálati mérés értékelését, melyek kiértékelése alapján megtervezik a fejlesztési, intézkedési tervet. A munkaközösség-vezetők javaslatot tesznek a fejlesztésre, részt vesznek az iskolai nevelés-oktatást segítő eszközök, a taneszközök, tankönyvek, segédkönyvek és tanulmányi segédletek kiválasztásában.

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

A Herman Ottó Általános Iskolában az informatikai oktatást két számítástechnika terem segíti. 13 teremben van interaktív tábla és egy mobil tábla is segíti az oktatást. A kollégák előszeretettel és hatékonyan használják a digitális táblákat a nevelő-oktató munkában. A diákok intenzív bevonásával nemcsak tárgyi ismeretüket, hanem digitális írástudásukat is fejlesztik. A délutáni napközis foglalkozásokon is gyakran támaszkodnak az interaktív játékok, vetélkedők adta változatos lehetőségekre. • A félév egyik fontos eseménye volt a digitális témahét. A témahét április 9-12. között került megrendezésre, amelynek során az előzetesen elkészített tervezet alapján az intézmény pedagógusai saját szaktárgyukban a tanmenet szerinti aktuális témában alkalmazták a digitális pedagógia eszközeit a témahét

idején legalább 1 tanórán. • Az osztályfőnökök osztályfőnöki óra keretében feldolgozták az internetbiztonság, internetes zaklatás, internetfüggőség vonatkozó kérdéseit. • A segédanyagokat, vitaindító videókat, projekterveket, óravázlatokat, tesztek, on-line tartalmakat, mintafeladatokat a <https://padlet.com/hermaninf/DTH2018> című PADLET-en helyezték el azzal a távlati céllal, hogy az egész tantestület egy jól használható digitális tananyagtárat kapjon, amelyet a későbbiekben is bővíthet saját gyűjtéseivel mindannyiuk hasznára. • Az iskolai rendezvényeken, ünnepségeken a műsorokat kísérő prezentációk elkészítésével és bemutatásával segítették a színvonalas lebonyolítást (márc. 15, ballagás, évzáró).

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 nevelő-oktató munka humánerőforrás-szükségletét. Jelenleg munkaerőhiánnyal küzdenek, 22 álláshelyen 16 pedagógus dolgozik. Jellemzővé vált a pedagógus fluktuáció. Folyamatos a nyugdíjba vonulás, évente több fővel. A tantestület átlagéletkora magas: 51,8 év. Ebben a tanévben hét kolléga vonult nyugdíjba, és a gyógypedagógus is távozott. Hat állást hirdethettek meg, kettővel csökkentve a pedagógusok létszámát. A pedagógus létszám 20 %-a lehet a technikai létszám, ezért azt is csökkenteni kellett.

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 számára.

6.4.8.

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

A feladat-, hatáskör és felelősségmegosztás megjelenik az SZMSZ-ben, a munkaköri leírásokban. Igyekeznek a feladatokhoz a leginkább alkalmas kollégát felkérni, és ügyelnek az egyenletes terhelésre. A szakmai munkában, a feladatok elosztásában, a középvezetők megválasztásában, a tanulók elhelyezésében mellérendeltségi viszony van a két intézmény között.

6.4.9.

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

A pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelő, oktató munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak. A betöltetlen álláshelyeket igyekeznek szakszerű helyettesítéssel megoldani. A szakos ellátottság majdnem 100%-os, egy technika szakos kollégára lenne szükségük. Hiányát egy technika szakkollégiummal rendelkező tanítóval oldották meg.

6.4.10.

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

A Továbbképzési Program tervezésekor figyelembe vették a Pedagógiai Programba foglalt célokat és feladatokat. A 277/1997. (XII.22.) kormányrendelet 22. §. (1) alapján a hétévenkénti kötelező továbbképzéseket valamennyi pedagógus teljesíti. A továbbképzések tervezése során összhangot teremtenek az egyéni érdekek és intézmény érdekek között. A beiskolázási tervekben megjelölt továbbképzések támogatják az intézmény aktuális fejlesztési

céljait és kapcsolódnak a már meg lévő pályázatokhoz (pl. lemorzsolódás enyhítése). A beiskolázási terv elkészítésénél előnyben részesítik: • akinek a hétvévenkénti továbbképzés teljesítéséhez kevesebb ideje van hátra • akiknek a hétvévente való továbbképzésen való részvétellel a munkáltató elrendelte, • akik a szakvizsgába beszámítható továbbképzésre jelentkeztek, • akinek a továbbképzésben való részvétele a minősítéshez szükséges.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira. A vezetők maximálisan felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira. Az intézményvezető köznevelési mesterpedagógus is egyben. A Munkatervben meghatározásra került a pedagógiai munka irányítása és ellenőrzése. Ellenőrzést az intézményvezető, az intézményvezető-helyettes, a munkaközösségek vezetői végeznek. Fejlesztendő területként fogalmazza meg a vezető a 2018-as év végi beszámolóban a határozottabb ellenőrző tevékenységét. Év végi beszámoló 2017: „Az ellenőrzés, értékelés a legkevésbé kedvelt vezetői terület, ahol még sok feladat vár megvalósításra, elsősorban az ellenőrzési tevékenység fokozásával. A külső és belső mérések elemzése megvalósul, de beépülése a következő tanév munkájába, nem megfelelő szintű, határfokú”.

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 személyesen és aktívan részt vesz a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében. A feladatokat a Munkatervben részletesen meghatározták. Szervezetfejlesztési csoport működik az alsó és a felső tagozaton is.

6.5.13.

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

Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik, melyet a Pedagógiai programban, és az éves munkatervekben is megfogalmaztak. Szakmai, pedagógiai álláspontjuk azonos. Munkaterv 2016/2017: Legfontosabb pedagógiai célkitűzéseiket és feladataikat az éves Munkatervekben is megfogalmazzák. Kitűzött feladataik a Pedagógiai Program megvalósítása érdekében: • Neveltségi szint folyamatos emelése, együttélés szabályainak betartatása. • Tanulmányi munka erősítése, kötelesek teljesítésének folyamatos ellenőrzése. • A helyi tantervben megjelenő tartalmak megjelenítése a tanmenetekben, tanulási folyamatokban. • Színes munkaformák használata, tanulók motiválása. • Közösségi programok szervezése, a közösséghez tartozás, a közösségért való felelősségvállalás erősítése.

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 jellemző. Munkaközösségi szinten folyamatosan átadják ismereteiket, de a májusban rendezett szakmai napokon mindenki megismerheti a kollégája által új ismereteit, amelyet felhasználhat későbbi munkája során.

6.5.15.

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

Év végi beszámoló 2018: „A munkaközösségek tagjai együttműködnek olyan tartalmi fejlesztésekben, amelyek hozzájárulnak a pedagógusok módszertani kultúrájának fejlesztéséhez, az intézmény szakmai műhelyként való működéséhez. Szívesen tanulnak

egymástól, megosztják tapasztalatainkat az új módszerek kipróbálásakor, egy-egy problémás helyzet megoldásában segítséget nyújtanak egymásnak. • Évek óta az SNI napok keretében egy-egy témát körüljárunk. • A kollégák beszámolókat tartanak a szakmai napon májusban a továbbképzéseken tanultakról. • A Miskolci POK Őszi Pedagógiai Napok keretén belül „Tehetségek találkozója” rendezvényt szervezett szaktanácsadó kollégájuk.” Belső hospitálásra viszonylag ritkán volt lehetőség. A belső ellenőrzési csoport tagjai látogatnak és értékelnek órákat.

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 számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek a Pedagógiai programban és az éves tervezésben, a nevelő-oktató munka részét képezik. A meglévő hagyományokat ápolják, de újakat is teremtenek például a témahetekkel. PP: A Herman Ottó Iskola hagyományai: Állatok világnapja alkalmából rajzpályázatot és vetélkedőt szerveznek a város általános iskolásai számára. Tavaszköszöntő városi verseny vers-és prózamondásban, Törd a fejed matematika verseny, és Multimédiás területi versenyük a számítástechnikát kedvelők számára. A Föld napján iskolai akadályversenyt rendeznek, az óvodásoknak Pattanj Pöttöm játékos sportvetélkedőt szerveznek. Tavaszi rajzpályázat Színház az egész világ címmel. Tanévnnyitó, október 23-a, karácsony, március 15-e, anyák napja, ballagás, és tanévzáró ünnepségek. Rádiós műsor keretében emlékeznek meg a jeles napokról. A farsangi karnevál is hagyomány az intézményben.

6.6.17.

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

Az intézmény kiemelten fontosnak tartja a hagyományok megőrzését, a jól bevált programok megrendezését, az ünnepek megtartását, esetleges tovább gondolását. Az intézmény dolgozói nyitottak az új hagyományok teremtésére is (versenyek, kapcsolat az óvodákkal, „Napközi, ahol jó lenni – a szabadidő hasznos eltöltésének színtere”, jó gyakorlat, SNI napok rendezvénysorozat). Hagyományos rendezvények, programok tagiskolára lebontva, időpont, felelős feltüntetésével jelennek meg a munkatervekben. Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait.

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 felelőssége és hatásköre egyértelműen meghatározott az intézményi szabályozókban (SZMSZ, PP, Munkaterv). Az eredményekről rendszeresen beszámolnak, melyet az év végi beszámoló is tartalmaznak. A munkaközösség-vezetők félévkor, és a tanév végén írásban értékelik a közösség munkáját, a munkatervi feladatok végrehajtását, ennek ismeretében tervezik a következő tanévet.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A feladatokat próbálják a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján elosztani. A feladat-, hatáskör és felelősségmegosztás megjelenik az SZMSZ-ben, a munkaköri leírásokban.

Igyekeznek a feladatokhoz a leginkább alkalmas kollégát felkérni, és ügyelnek az egyenletes terhelésre.

6.7.20.

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

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

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.

Megtörténik az egyének és csoportok döntés-előkészítésbe történő bevonása. Az intézményi munkaterv a szakmai munkaközösségek és a diákönkormányzat munkaterveinek figyelembe vételével, az abban szereplő tervek beépítésével készül. A kollégák véleményét rendszeresen kikéri az intézményvezető a döntések előtt, attól függően milyen szintű feladatról van szó. A kollégák viszont nem szeretnek dönteni, szívesebben veszik, ha ezt helyettük megteszik. Sajnos sokan nehezen veszik tudomásul a megváltozott követelményeket, elvárásokat, a csökkenő gyermeklétszámból adódó gondokat. Az intézményvezető feladatának tekinti ennek a területnek az erősítését.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A feladat-, hatáskör és felelősségmegosztás megjelenik az SZMSZ-ben, a munkaköri leírásokban. A munkaközösség-vezetők félévkor, és a tanév végén írásban értékelik a közösség munkáját, a munkatervi feladatok végrehajtását, ennek ismeretében tervezik a következő tanévet. Az intézményvezető ezen dokumentumok alapján készíti el az éves munkaterveket, melyekben a döntés-előkészítés nyomon követhető, az SZMSZ-ben részletesen szabályozottaknak megfelelő.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Az intézmény munkatársai általában kezdeményezők, de inkább a pályázatokban kijelölt feladatokat végzik el.

6.9.24.

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

Az intézmény megteremti a lehetőségeket az innovációra, támogatja a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokat, fórumokat. Több pályázatban, innovációban jelenleg is aktívan részt vesznek. Több nagy pályázatban vettek részt: Digitális úton-útfélen, Innovatív iskola, Komplex Instrukciós Program, ITEC ezekhez különböző tanfolyamok is kapcsolódtak. A tantestület tagjai folyamatosan keresik az új módszereket, a tanfolyamokon tanultakat pedig átadják egymásnak.

6.9.25.

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

A legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére, alkalmazására nyitott a testület és az intézményvezetés. A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. A továbbképzéseken elhangzottakat átadják kollégáiknak szakmai megbeszéléseken. Műhelymunkákat szerveznek egy-egy téma köré csoportosítva. Bemutató foglalkozások, órák tartása, elemzése meghatározott szempont szerint. A KIP és KAP módszer is bevezetésre került az intézményben

## 6. A pedagógiai munka feltételei

### A kompetencia értékelése:

#### Fejleszthető területek:

Az intézmény rendelkezik a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervvel, amely figyelembe veszi az intézmény képzési struktúráját, a nevelőmunka feltételeit és pedagógiai céljait. Veszélyforrás a tantestület elöregedése, a közeljövőben sokan mennek nyugdíjba. Stratégiai terv kidolgozására lenne szükség a probléma megoldására, a nyugdíjba vonuló pedagógusok helyére új pedagógusok számára az intézmény vonzóvá tételére és a tanulói fluktuáció csökkentésére. Az intézményvezető fejlesztendő területként jelölte meg a 2017-es év végi beszámolójában a külső és belső mérések elemzésén alapuló intézkedési terv megfelelő szintű és hatásfokú beépülését a következő tanév munkájába. Ennek fokozottabb ellenőrzése szükséges a vezetők részéről.

#### Kiemelkedő területek:

Az intézmény épülete összkomfortos épület, rendelkezik a nevelés-oktatás alapvető szükségleteivel. A tárgyi felszereltség megfelelő. Az intézmény az IKT - eszközeit rendszeresen alkalmazza a nevelő-oktató munkájában, az eszközök kihasználtsága, tanórán való alkalmazásuk nyomon követhető. A termék több mint fele digitális táblával felszerelt, amelyekben a pedagógusok internettel támogatott tanórákat tartanak. Az iskola hagyományosan részt vesz a digitális témahét programjában. Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző, gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat. Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az alapidokumentumokban, tetten érhetők a szervezet működésében, és a nevelő-oktató munka részét képezik. A munkatervben megtalálhatóak a tanévre tervezett ünnepi alkalmak, jeles események, a felelősök megjelölésével. A munkaközösségek tagjai együttműködnek olyan tartalmi fejlesztésekben, amelyek hozzájárulnak a pedagógusok módszertani kultúrájának fejlesztéséhez, az intézmény szakmai műhelyként való működéséhez. Szívesen tanulnak egymástól, megosztják tapasztalataikat az új módszerek kipróbálásakor, egy-egy problémás helyzet megoldásában segítséget nyújtanak egymásnak. A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. A problémák megoldásában egységes elveket vallanak, a szabályok betartatásában következetesek. Jó kollektívát alkotnak, büszkék arra, hogy sokan pályájuk kezdetétől ebben az intézményben tanítanak.

---

## 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.

Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban foglaltakkal. A törvényi és jogszabályi változásokat követő felülvizsgálat a KRÉTA bevezetésével időszerűvé válik.

#### 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.

Folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programban foglaltak megvalósulását, melyet az éves munkaterv és beszámoló dokumentumaiban fogalmaz meg.

#### 7.2.4.

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

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

#### 7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek nyilvánossága az intézmény honlapján biztosított.

#### 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 jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljai és a hozzájuk rendelt feladatok, felelősök, eredmények.

#### 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 elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak. A továbbképzések tervezése során összhangot teremtenek az egyéni érdekek és intézmény érdekek között. A beiskolázási tervekben megjelölt továbbképzések támogatják az intézmény aktuális fejlesztési céljait és kapcsolódnak a már meg lévő pályázatokhoz.

#### 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 pedagógusok nyitottak az új tanítási módszerekre. 13, illetve 10 tanteremben van interaktív tábla, számítógép és elegendő digitális eszköz. Taneszközök (tankönyv, munkafüzet, stb.) kiválasztása a hatályos és vonatkozó jogszabályok betartásával történik. A tanulók fizikai állapotának méréséhez NETFIT®, a Nemzeti Egységes Tanulói Fittségi Tesztet alkalmazzák.

**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 intézményi dokumentumok (Pedagógiai program, SZMSZ és a Házi rend) törvényi és jogszabályi változásokat követő felülvizsgálata a KRÉTA bevezetésével időszerű.

**Kiemelkedő területek:**

Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban foglaltakkal. Minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül. A tervekben jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljai és a hozzájuk rendelt feladatok, felelősök, eredmények. A tervek nyilvánossága az intézmény honlapján biztosított. 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 továbbképzések tervezése során összhangot teremtenek az egyéni érdekek és intézmény érdekek között. A beiskolázási tervekben megjelölt továbbképzések támogatják az intézmény aktuális fejlesztési céljait. A taneszközök (tankönyv, munkafüzet, stb.) kiválasztása a hatályos és vonatkozó jogszabályok betartásával történik. A pedagógusok nyitottak az új tanítási módszerekre.